



**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs AL-MANAR  
TEMBUNG**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

**CUT MAIRANI**  
**NIM : 37.15.3.057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs AL-MANAR  
TEMBUNG  
TAHUN AJARAN 2019**

**SKRIPSI**


*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

**OLEH:**


**CUT MAIRANI**  
NIM. 37.15.3.057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

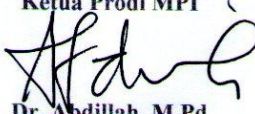
**PEMBIMBING I**

  
**Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A**  
NIP : 19760620 2003122 001

**PEMBIMBING II**

  
**Drs. Hendri Fauza, M.Pd**  
NIP : 19590217 198603 1 004

**Ketua Prodi MPI**

  
**Dr. Abdillah, M.Pd**  
NIP : 19680805 199703 1 002

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,  
Email : fitk@uinsu.ac.id

**SURAT PENGESAHAN**

Skripsi ini yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung” yang disusun oleh CUT MAIRANI yang telah dimunaqasyakan dalam sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSU Medan pada tanggal:

**09 Agustus 2019 M**  
**08 Dzulhijjah 1440 H**

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

**Ketua Prodi MPI**

**Dr. Abdilah, M.Pd**  
**NIP : 19680805 199703 1 002**

**Sekretaris**

**Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd**  
**NIP : 19700504 201411 1 002**

**Anggota Penguji**

**Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A**  
**NIP : 19760620 2003122 001**

**Drs. Hendri Fauza, M.Pd**  
**NIP : 19590217/198603 1 004**

**Dr. Yusuf Hadijava, S.Pd, MA**  
**NIP : 19681120199503 1 003**

**Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si**  
**NIP: 19720219 199903 1 003**

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

**Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**  
**NIP: 19601006 199403 1 002**

Nomor : Istimewa

Lampiran : 4 (Empat) eks.

Perihal : **Skripsi**

A.n Cut Mairani

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fak. Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan UIN

Sumatera Utara Medan

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb*

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperti untuk perbaikan skripsi Mahasiswa:

Nama : Cut Mairani

NIM : 37.15.3.057

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan  
Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan. Demikianlah kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb*

Medan, Juli 2019

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A**  
NIP : 19760620 2003122 001



**Drs. Hendri Fauza, M.Pd**  
NIP : 19590217 198603 1 004

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cut Mairani

NIM : 37.15.3.057

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam  
Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung”**

Pembimbing : 1. Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A

2. Drs. Hendri Fauza, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah jelaskan sebelumnya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan

**Cut Mairani**  
**37.15.3.057**



## ABSTRAK



Nama : Cut Mairani  
NIM : 37.15.3.057  
Fak/ Jur : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/  
Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing I : Dr. Nurikha Khalila Daulay, MA  
Pembimbing II : Drs. Hendri Fauza, M.Pd  
Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Kepala  
Sekolah dalam Meningkatkan  
Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru baik dari segi gaya kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru, dan mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.


Penelitian ini berjenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenology. Informan peneliti berjumlah 5 orang yaitu : Kepala Madrasah, Wkm Kurikulum, dan tiga orang guru. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Sedangkan penentu keabsahan data yang peneliti gunakan dengan tahap kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

Penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: 1) Kepemimpinan kepala madrasah menggunakan kepemimpinan dengan gaya demokratis yang kepala madrasah bisa mendekatkan diri dengan para guru, pengawai, dan siswanya, memberikan kesetaraan kepada para guru dan pegawai, 2) Kinerja guru sudah mulai membaik di buktikan dengan kedisplinannya, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajar guru yang mandiri terlihat dalam proses pembelajaran guru menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan media dari barang bekas, dan guru yang sudah sesuai antara latar belakang pendidikannya dengan bidang yang di ajarkan, 3) Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara mengikuti seminar dan pelatihan, memberikan motivasi, pengawasan terhadap kinerja, dan pembinaan disiplin tenaga kependidikan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinan kepala madrasah harus mempunyai gaya kepemimpinan demokratis dalam pengambilan keputusan dengan hal itu dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

**Kata Kunci: Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru**

Mengetahui,  
Pembimbing I

  
**Dr. Nurikha Khalila Daulay, MA**  
NIP :19760620 2003122 001

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT kerana atas Rahmat dan hidayah-Nya kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan tugas untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Shalawat dan salam tak lupa pula kita hadiahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga di yaumul Akhir kelak kita mendapat syafaatnya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Dalam memenuhi Tugas-Tugas dan melengkapi syarat dalam mencapai gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka Peneliti mengajukan judul Skripsi yang Berjudul : **“STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs AL-MANAR TEMBUNG”**

Medan, Juli 2019

Peneliti,

**Cut Mairani**  
**NIM: 37.15.3.05**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan kali ini Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan kali ini Peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. H. Abdillah, S.Ag, M.Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak **Dr. M. Rifai, M.Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Ibu **Dr. Nurika Khalila Daulay, MA** (Pembimbing I) dan Bapak **Drs. Hendri Fauza, M.Pd** (Pembimbing II) yang telah sabar dalam membimbing Peneliti dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak **Drs. Rustam, MA** selaku Penasehat Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
7. Ibu **Andriani, S.Pd** selaku Kepala Madrasa MTs Al-Manar Tembung dan Guru-guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penelitian pada skripsi ini.
8. Yang teristimewa dihati Peneliti yaitu Bapak tercinta **H. Amir Hasanuddin** dan Mamak tersayang **Hj. Rosni Tarigan**, yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan, mendidik, mendo'akan, memberi semangat serta menyekolahkan Peneliti sampai perguruan tinggi hingga selesai, yang selalu memberikan kasih sayang yang begitu besar, doa dan restunya, jerih payah dan pengorbanannya tanpa



mengenal lelah dan letih untuk memenuhi kebutuhan Peneliti, sehingga karya kecil ini Peneliti jadikan sebagai persembahan dan untuk menjadi kebanggaan keduanya. Tanpa ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana, semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada Bapak dan Mamak.

9. Keluarga Besar yang tersayang terkhusus kepada **Yanti Sri Wahyuni, Am.Keb** selaku kakak tercinta dan tersayang yang telah membantu Peneliti selama ini, yang selalu mendukung, memberikan nasehat-nasehat, semangat, dan materi kepada peneliti, kepada abangku yang tersayang **Hasanul Arifin, S.Kom** yang telah menyisihkan sebagian rezekinya kepada Peneliti sehingga Peneliti merasa sangat berkecukupan, kepada Kakak Ipar **Reni Kianuri, Amd.Rad** yang telah berpartisipasi, dan kepada Keponakan aku yang lucu-lucu dan imut **Az-Zahra Husni** dan **Rafisqi Shakiel**.
10. Sahabat-sahabat tercintaku **Girls : Atmiati, Chairunnissa Silangit, Erika Septiani**, dan **Nur Sya'adah Br Ginting** terima kasih banyak yang Peneliti ucapkan kepada kalian yang telah bersama-sama selama tiga tahun ini, terima kasih atas kenangan dan hari-hari yang telah kita lalui bersama-sama selama ini baik suka maupun duka, terima kasih kepada kalian yang sudah mau berteman dengan Peneliti yang begitu banyak kekurangan didalam diri ini, yang mau mengajarkan dan membantu Peneliti dengan sabar dan keikhlasan hati kalian. Semoga kita semua menjadi orang yang sukses, menjadi wanita-wanita yang sholehah, mendapatkan pekerjaan yang halal, mendapatkan jodoh yang sholeh, dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Keluarga besar **MPI-1 Stambuk 2015** yang telah memberikan rasa kekeluargaan, motivasi, dan dukungan kepada Peneliti.

Untuk itu dengan hati yang tulus, Peneliti mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada mereka, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dengan berlipat ganda. Peneliti juga meminta maaf apabila dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan berbagai kekurangan dan kelemahan didalamnya, karena

kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, sumbangan saran, kritik dan pendapat yang sehat dan membangun sangatlah penulis harapkan agar skripsi ini mampu menjadi karya ilmiah yang baik.

Mudah-mudahan Peneliti dapat mengamalkan ilmu yang telah Peneliti peroleh dan dapat dimanfaatkan demi kemajuan agama, bangsa dan negara.

Medan, 12 juli 2019

Peneliti

**Cut Mairani**

**NIM. 37.15.3.057**

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	i
Kata Pengantar .....	ii
Ucapan Terimakasih.....	iii
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8

### BAB II KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	9
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	9
2. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif .....	14
3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	15
4. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	16
5. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	18
B. Kinerja Guru .....	19
1. Pengertian Kinerja Guru.....	19
2. Indikator Kinerja Guru .....	20

3. Penilaian Kinerja Guru .....	21
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	24
5. Kompetensi Guru .....	26
C. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	29
D. Penelitianana Relevan.....	37
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Subjek Penelitian.....	43
D. Tehnik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	44
E. Analisis Data .....	46
F. Prosedur Penelitian.....	48
G. Penjaminan Keabsahan Data.....	49
 BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Temuan Penelitian.....	52
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Al-Manar Tembung.....	55
2. Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung.....	58
3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung.....	62
B. Pembahasan Hasil Temuan.....	72
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Al-Manar Tembung.....	72
2. Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung.....	73
3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung.....	75

## BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	79
Daftar Pustaka.....	81

## LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Siswa Siswi dari Tahun ke Tahun di MTs Al-Manar Tembung .....	59
Tabel 4.2 Pembagian Tugas Guru di MTs Al-Manar Tembung .....	60

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi MTs Al-Manar Tembung.....	54
Gambar 4.2 Data sebelum kenaikan gaji di MTs Al-Manar Tembung.....	71
Gambar 4.3 Data sesudah kenaikan gaji di MTs Al-Manar Tembung.....	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Panduan Wawancara, Observasi, dan Studi Dokumentasi

Lampiran 3 Blancko Checklist

Lampiran 4 Pedoman Dokumentasi

Lampiran 5 Dokumentasi Foto

Lampiran 6 Data Jabatan dan Golongan Guru

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang Masalah**

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan masyarakat dan pemerintah dalam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan, yang berlangsung disekolah dan diluar sekolah yang selalu dilakukan sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik supaya dapat memainkan peran dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat pada masa yang akan datang. Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia, melalui pendidikan manusia menjadi cerdas, memiliki skill, sikap hidup yang baik sehingga dapat bergaul dengan baik pula di masyarakat dan dapat menolong dirinya sendiri, keluarga, dan masyarakat.<sup>1</sup>

Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan sosial dan pribadi yang menjadikan bangsa bermatabat dan menjadikan individunya menjadi manusia yang memiliki derajat. Sebagai perwujudan keseriusan pemerintah dalam menangani pendidikan, dapat kita lihat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 yang berbunyi:

“Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>H. Engkoswara, Aan Komariah dan Riduwan, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta CV, 2012), hal. 1

<sup>2</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2009), hal. 64

Implementasi dari tujuan Sistem Pendidikan Nasional tersebut harus melalui proses yang sistematis dan terarah serta berkelanjutan dalam suatu wadah, baik formal, informal, maupun nonformal. Dalam hal ini pemerintah bertanggung jawab melakukan pembinaan-pembinaan baik sarana maupun prasarananya. Mengingat beban yang diemban lembaga pendidikan atau sekolah begitu berat, maka sekolah harus dikelola secara professional, agar tujuan pendidikan tercapai sesuai dengan harapan. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kepala sekolah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan yaitu sebagai pemegang kendali dilembaga pendidikan.<sup>3</sup> Kepala sekolah juga merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan disekolahnya demi tercapainya tujuan pendidikan oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai dan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mengelola pendidikan harus mampu berperan sebagai administrator dan supervisor.

Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus mampu mendorong stafnya untuk memahami tujuan yang akan dicapai, ia harus memberi kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan, disamping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi ia harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan penuh semangat. Dalam pembinaan tersebut banyak kendala yang dihadapi

---

<sup>3</sup>Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta: Kencana, 2016), hal. 87-88



oleh berbagai sekolah salah satunya adalah disiplin kerja yang seringkali terjadi pelanggaran disiplin kerja, pelanggaran tersebut dapat dilihat dari adanya guru yang tidak tepat waktu masuk mengajar dan pulang lebih awal, dalam melakukan proses belajar mengajar tidak menggunakan rencana pelaksanaan pengajaran (RPP), pendekatan kepala sekolah yang belum maksimal dan sebagainya.

Kepala sekolah harus membina tenaga pendidik atau guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama, kepala sekolah dapat langsung membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang ditentukan bagi murid-murid dan juga peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar serta memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan. Untuk menghasilkan kualitas guru yang memiliki kompetensi yang baik, perlu dilakukan adanya pengawasan secara *kontiniu* (terus-menerus) sesuai dengan perkembangan kegiatan pembinaan kependidikan.<sup>4</sup>

Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluative”.<sup>5</sup> Sedangkan menurut Syafaruddin kepala sekolah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi yaitu hirarkikal, transformasional, dan fasilitatif dan setiap strategi memiliki keuntungan penting dan memiliki keterbatasan.

---

<sup>4</sup>Atmodiwiryo Soebagio, *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*, (Jakarta: PT. Ardadizya Jaya, 2011), hal. 73

<sup>5</sup>Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: PT. LkiS Pinting Cemerlang, 2010), hal. 184.

Menurut M. Syaifi menyatakan bahwa strategi kepemimpinan strategi kepemimpinan merupakan rangkaian dari rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga mampu mewujudkan/ mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan dalam kaitannya dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah, maka tujuan yang akan dicapai yaitu peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah beserta staf harus mampu menyusun strategi yang tepat agar visi, misi, dan tujuan pendidikan disekolah tersebut cepat tercapai.<sup>6</sup>

Menurut Mukhtar menyatakan Strategi kepala sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran yaitu melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru dengan mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.<sup>7</sup>

Berdasarkan konsep diatas dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dilingkungan sekolah untuk melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, diantara strategi yang dapat

---

<sup>6</sup>M. Syaifi, 2017, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, di akses di <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/1038/>, Pada Tanggal 18 Februari 2019.

<sup>7</sup>Mukhtar, 2015, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*, Di akses di <https://media.neliti.com/media/publications/93917-ID-strategi-kepala-sekolah-dalam-meningkatk.pdf>, Pada Tanggal 18 Februari 2019.

dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.<sup>8</sup> Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah, dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai.

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *“level of performance”* atau level kinerja, kinerja guru tampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah dan guru yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama atau diatas standart yang ditentukan.<sup>9</sup> Untuk mengembangkan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, seorang guru membutuhkan bantuan berupa bimbingan yang terencana dari seorang kepala sekolah. Dalam memberikan bantuan kepada guru mengenai proses pembelajaran

---

<sup>8</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 14

<sup>9</sup>Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional Konsep, Peran Strategis, dan Pengembangannya*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2017), hal. 136

dikelas, kepala sekolah merupakan hal terpenting dalam membantu guru pada saat mengelola pembelajaran dikelas.

Berkaitan dengan penjelasan diatas kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik dan memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, walau demikian tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah atau atasan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini disebabkan oleh faktor lain juga yang mempengaruhinya seperti kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak semangat untuk meningkatkan kinerjanya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan termasuk di MTs Al-Manar Tembung.

Berdasarkan observasi awal penelitian menemukan data di MTs Al-Manar Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru belum berjalan dengan lancar. Hal ini ditandai dengan adanya beberapa indikator masalah yang terdapat di madrasah tersebut yaitu: 1) Guru yang masih kurang menaati peraturan di sekolah, 2) Tidak teraturnya dalam pengumpulan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dan (3) Masih adanya guru yang kurang disiplin baik dalam ketepatan waktu datang maupun membuka pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran.

Berdasarkan masalah fenomena diatas tersebut peneliti merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Al-Manar Tembung”**, peneliti berharap dapat memberikan solusi terhadap problema yang ada untuk perbaikan situasi kedepannya.

## **B. Fokus Masalah**

Untuk mempermudah peneliti dalam hasil penelitian, maka peneliti memfokuskan dari latar belakang masalah yaitu Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Guru di MTs Al-Manar Tembung.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam peneltian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di MTs Al-Manar Tembung?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung?
3. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di MTs Al-Manar Tembung.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung.
3. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung.



### **E. Manfaat penelitian**

Berdasarkan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

#### **1. Teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah.

#### **2. Praktis**

- a. Bagi kepala madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi lembaga, sebagai bahan belajar untuk meningkatkan SDM yang efektif.
- c. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja.
- d. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran serta referensi.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam sekolah, kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya simbol yang ada atau tidaknya, tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Seorang pemimpin adalah seorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.<sup>10</sup>

Kepemimpinan itu adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengelola segala sumber daya yang ada dan mampu menggerakkan atau mempengaruhi anggotanya sehingga dapat dengan mudah bekerja sama untuk mencapai tujuan. Adapun menurut Oteng Sutisna menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama kearah tercapainya tujuan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kepemimpinan ialah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan, sebagaimana dalam Al-Qur'an ditemukan banyak ayat yang

---

<sup>10</sup>H. Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), hal. 1

berkaitan dengan masalah kepemimpinan Firman Allah dalam Q.S As- Sajdah ayat 24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا  
يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: *“Dan Kami jadikan diantara mereka itu pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka menyakini ayat-ayat Kami”*<sup>11</sup>

Ayat ini menerangkan bahwa Allah telah menjadikan diantara Bani Israel yang mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya menjadi pemuka masyarakat, maksudnya disini pemimpin berfungsi sebagai pemberi petunjuk bagi masyarakat berdasarkan perintah Allah. Karena fungsi mereka sebagai pemberi petunjuk maka mereka harus berada pada posisi yang selalu sabar atas agama mereka dan sabar atas ancaman dari musuh mereka serta mereka menyakini akan kekuasaan dan keesaan Allah SWT.

Berdasarkan penjelasan diatas tentang kepemimpinan tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kualitas intelektual seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan kepada orang lain baik secara individual maupun kelompok serta mampu memfasilitasi dengan cara mengkoordinasi segala tugas yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama dengan sebaik-baiknya.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang terdiri dari komponen-komponen yang membentuk satu sistem

---

<sup>11</sup> Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, (Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an, 2017), hal. 376.

dan memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satu komponen dari organisasi sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah agar sekolah tersebut dapat melakukan fungsinya dengan baik dan benar yakni terjadi proses pembelajaran antara guru dan murid. Kepala sekolah pada hakikatnya merupakan pejabat formal sebab pengangkatannya melalui proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku, kepala sekolah adalah jabatan pimpinan yang bisa diisi oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang sesuai dengan prosedur.

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan, hal ini erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan beberapa aspek kehidupan seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Dari pernyataan diatas setiap kepala sekolah harus memiliki perhatian yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan disekolah dengan ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya secara optimal yang tentunya dalam fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus memiliki visi, misi dan strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi terhadap mutu pendidikan.<sup>12</sup>

Kepala sekolah juga ialah salah satu personel sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Selanjutnya untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan dilembaga yang dipimpinnya kepala sekolah harus (a) memiliki wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara

---

<sup>12</sup>Ahmad Susanto, hal. 87-88

yang akan ditempuh (strategi), (2) memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumberdaya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tidak terbatas), (3) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat, dan akurat), (4) memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah atau madrasah, (5) memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang, (6) memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala sekolah seperti ketidakpedulian, kecurigaan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku, dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak. Demikianlah bagi seseorang kepala sekolah memimpin adalah mempengaruhi, kepemimpinan bukan jabatan, posisi, atau bagan air, kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain.<sup>13</sup>

Sesuai dengan Pasal 12 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan penyadagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.<sup>14</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan aktivitas kepala sekolah kesehariannya disibukkan dengan kegiatannya mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf yang ada disekolah. Pemimpin bekerja sama dengan orang-orang baik secara individu maupun kelompok untuk memikirkan dan memecahkan masalah mutu pendidikan disekolah, yang jadi perhatian utama atau yang diprioritaskan dalam aktivitasnya

---

<sup>13</sup>Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hal. 17-18

<sup>14</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar (Jakarta: Sinar Grafika), hal. 4



adalah memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya.

Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Tim Dosen Adpen bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam kepemimpinannya seorang kepala sekolah juga harus meningkatkan keprofesionalisme sesuai dengan gaya kepemimpinannya berangkat dari kemauan dan kesediaan, lebih berorientasi kepada bawahan, demokrasi, serta lebih berfokus pada hubungan dari pada tugas. Dengan kata lain kepala sekolah juga harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar karena keakraban akan mendorong berkembangnya saling percaya antara anggota organisasi, peran kepemimpinan kepala sekolah harus dipandang sebagai suatu komponen kekuasaan untuk menciptakan dan memobilisasi kinerja seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya

Kepala sekolah dalam perannya menjalankan kepemimpinan pendidikan atau disebut juga kepemimpinan instruksional, menurut Wahab kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi di dalam situasi pendidikan. Disini kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan haluan negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak sekolah. Komunitas tersebut harus berpartisipasi aktif mendiskusikan berbagai kebijakan sebelumnya hal itu ditentukan oleh negara, para kepala sekolah perlu terus menerus mengikuti perkembangan prakarsa kebijakan yang sedang dipertimbangkan oleh pemerintah melalui asosiasi pendidikan local dan

nasional, para sekolah memiliki suara dalam mempertimbangkan kebijakan tersebut.<sup>15</sup>

## **2. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif**

Kepala sekolah yang efektif seharusnya mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan disekolah, (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah, (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Indikator kepala sekolah yang efektif secara umum dapat diamati dari tiga pokok yaitu pertama komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.

Indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut yaitu menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan, memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka, menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga sekolah lainnya, menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi, menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala, dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru, dan warga sekolah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian, memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin peserta didik, memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi

---

<sup>15</sup>Op.Cit. Syafaruddin dan Asrul, hal. 140-144

mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran disekolah, dan lain sebagainya.<sup>16</sup>

### 3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang unik dan berbeda-beda berdasarkan hal tersebut dikenal tiga gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan demokratis, ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab yang diembannya. Gaya kepemimpinan ini memandang guru, staf, dan pegawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf, dan pegawai lainnya.<sup>17</sup>
- b. Gaya kepemimpinan *laissez faire* (kendali bebas), gaya kepemimpinan ini memberikan kesempatan sebebas-bebasnya kepada bawahan untuk menyesuaikan pekerjaan atau masalah dan memberi keputusan, pemimpin hanya berperan dalam menentukan kebijakan secara umum dan pemimpin dengan gaya ini akan memfasilitasi dan menjamin kebebasan bawahan dalam bekerja asal target atau tujuan yang ditetapkan.

---

<sup>16</sup>E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hal. 19-20

<sup>17</sup>Euis dan Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: ALFABETA, cv, 2016), hal 178.

- c. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa pemimpin adalah mutlak berkuasa biasanya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini akan mendikte bawahan, membuat keputusan sendiri serta tidak melibatkan bawahan untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah dan berpendapat. Kepemimpinan dengan gaya ini cenderung kurang memperhatikan kebutuhan bawahan dan tidak berkomunikasi secara efektif.<sup>18</sup>

#### **4. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Sebagai seorang pemimpin fungsi dan tugas kepala sekolah sangat kompleks demi terwujudnya sekolah yang berkualitas, E. Mulyasa memaparkan fungsi dan tugas kepala sekolah secara terperinci yaitu:

- a. Sebagai pendidik (*educator*) dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, serta mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi siswa yang cerdas diatas rata-rata.
- b. Sebagai manajer dengan memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.
- c. Sebagai administrator dengan mengelola kurikulum siswa, personalia, sarana prasarana, kearsipan, dan keuangan.

---

<sup>18</sup>Bahar Agus Setiawan, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 276-277

- d. Sebagai supervisor dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya seperti hubungan konsultasi, kolegial, dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan, dan merupakan bantuan profesional.
- e. Sebagai *leader* dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas.
- f. Sebagai inovator dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Ketujuh sebagai motivator dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar.
- g. Fungsi dan tugas ini akan mendorong kepala sekolah meningkatkan kreativitasnya dalam mengembangkan sekolah, sehingga mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada jajaran bawahannya untuk bangkit mengejar ketinggalan dan kemunduran di segala bidang.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 98-120

## **5. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam pekerjaan berupa kegiatan, perilaku, dan hasil yang seharusnya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya tentu saja seseorang memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berikut ini beberapa kompetensi yang muncul dari dalam diri seorang kepala sekolah yaitu:

- a. Kompetensi kepribadian yaitu memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.
- b. Kompetensi manajerial yaitu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, mengelola guru dalam pendayagunaan sumber daya manusia, mengelola sarana prasarana sekolah, mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah, mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, dan lainnya.
- c. Kompetensi kewirausahaan yaitu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, memiliki motivasi yang kuat dan sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin

sekolah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.

- d. Kompetensi supervisi yaitu merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan tehnik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- e. Kompetensi sosial yaitu bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.<sup>20</sup>

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetap termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

1. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup>Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, (Pandan: Perdana Publishing, 2013), hal. 226

<sup>21</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 7

2. Menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>22</sup>
3. Menurut Jasmani Asf dan Syaiful Mustafa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.<sup>23</sup>

Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya.

## **2. Indikator Kinerja Guru**

Tiap individu kelompok suatu organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan, secara individual kinerja

---

<sup>22</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 54

<sup>23</sup>Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 156



seseorang ditentukan oleh beberapa bidang yaitu kemampuan, komitmen, umpan balik, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, fasilitas, kekurangan diri, arah, usaha, daya tahan atau ketentuan, strategis khusus dalam menghadapi tugas. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam, kerjasama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standart kinerja guru diantaranya (1) standart pengetahuan, keterampilan, dan disposisi, (2) sistem penilaian dan evaluasi unit, pengalaman lapangan, dan praktik klinis, (3) perbedaan, (4) kualifikasi, kinerja, pengembangan fakultas, (5) tata kelola unit dan sumber daya. Indikator diatas menunjukkan bahwa standart kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil, pekerjaan, dan pengembangan.<sup>24</sup>

### **3. Penilaian Kinerja Guru**

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek penguasaan –*ontent knowledge, behavioral*, dan *human relation skill*. Menurut Michel dalam Supriadi menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja guru yaitu *quality of work, proptness, initiatif, apability, and comunication*, dapat dipahami bahwa

---

<sup>24</sup>*Ibid*, Supardi, hal. 48-49

kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan, tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas dan serta kemampuan dalam berkomunikasi. Dimensi atau standart kinerja yang evaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti yang diungkapkan:

- a. *Quality of work*, yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru.
- b. *Quality of work*, yang berkenaan dengan ketelitian dan kelengkapan hasil kerja.
- c. *Inisiatif*, berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- d. *Adaptability*, kemampuan guru untuk merespons dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
- e. *Cooperation*, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.<sup>25</sup>

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seseorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kemampuan tehnik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, tehnik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.

---

<sup>25</sup> *Ibid*, Supriadi, hal. 70

- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyusaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.<sup>26</sup>

Instrumen sebagai alat penilaian kinerja atau kemampuan guru (APKG) dan disebut sebagai tiga komponen penting bagi seorang guru dalam proses pembelajaran yaitu (1) persiapan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) hubungan antar pribadi. Alat ukur ini bersifat generic esensial yang terdiri dari tiga macam berupa lembar penilaian perencanaan pembelajaran, lembar penilaian kemampuan pembelajaran, dan lembar penilaian hubungan antar pribadi.<sup>27</sup>

Penilaian kinerja terhadap guru diperlukan karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.<sup>28</sup> Kegunaan penilaian kinerja guru pada umumnya memenuhi dua tujuan yaitu meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya dalam

---

<sup>26</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 324

<sup>27</sup> Bafadal, *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 143

<sup>28</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Mnausia*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), hal. 135-137

menjalankan misi organisasi serta menyediakan informasi kepada guru dan kepala sekolah yang akan dipakai dalam keputusan-keputusan pekerjaan terkait.

#### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Ondi dan Aris Suherman mengatakan guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan yang dianggap sebagai orang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan, keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:<sup>29</sup>

- a. Kepribadian dan Dedikasi, kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik jadi, faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, kepribadian inilah yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.
- b. Pengembangan Profesi, pengembangan profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya, pengembangan profesional guru harus memenuhi standart yang dikemukakan oleh Stiles dan Horsley bahwa ada empat standart pengembangan guru yaitu (1) standart pengembangan profesi A adalah pengembangan profesi untuk para guru sains yang memerlukan pembelajaran sains yang diperlukan

---

<sup>29</sup>Ondi Soandi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: ADITAMA, 2010), hal. 213

melalui perspektif dan metode, (2) standart pengembangan profesi B adalah pengembangan profesi untuk guru sains memerlukan pengintegrasian pengetahuan sains, pembelajaran, pendidikan, dan lainnya, (3) standart pengembangan profesi C adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembentukan pemahaman dan kemampuan untuk pembelajaran sepanjang masa, (4) standart pengembangan profesi D adalah program profesi untuk guru sains harus koheren dan terpadu.

- c. Kemampuan Mengajar, untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik guru memerlukan kemampuan Cooper mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.
- d. Komunikasi, terbinannya hubungan komunikasi didalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain disekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut.
- e. Hubungan dengan Masyarakat, sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya sebaliknya masyarakat tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan.
- f. Kedisiplinan, disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik guru

mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakannya tepat, baik dengan personalia lain di sekolah maupun proses belajar mengajar dikelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa kearah yang lebih baik.

- g. Kesejahteraan, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.
- h. Iklim Kinerja, iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain.<sup>30</sup>

## 5. Kompetensi Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sedangkan pengertian dari kompetensi guru profesional yaitu orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang sehat jasmani dan rohani, memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan

---

<sup>30</sup> *Ibid*, Ondi Soandi dan Aris Suherman, hal. 215

nasional, serta memiliki sertifikasi profesi.<sup>31</sup> Jadi kualifikasi dan kompetensi itu harus dimiliki oleh guru agar dapat dikatakan guru profesional.

Seorang guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri seperti yang diungkapkan oleh Syaiful Sagala didalam bukunya yaitu guru harus memiliki kompetensi di antaranya: 1) kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dan perspektif masyarakat global, 2) kemampuan untuk berkerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan bertanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat, 3) kapasitas kemampuan berfikir secara kritis dan sistematis, dan 4) keinginan untuk selalu meningkatkan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berubah.<sup>32</sup> Semua itu agar dapat menuju pendidikan yang berkualitas, efektif, dan efisien, serta mencapai tujuan pembelajaran. Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik, karena fungsi guru adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Untuk mencapai tujuan tersebut, guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi menurut Jamil Suprihatiningrum guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi di antaranya yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil

---

<sup>31</sup>Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), hal. 125.

<sup>32</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 209.

kerja, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- b. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional guru menggambarkan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang yang mengampu jabatan sebagai seorang guru yang artinya kemampuan yang ditampilkan itu menjadi ciri ke profesionalannya dan kompetensi profesional ini merupakan kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi keilmuan yang menaungi kurikulum tersebut serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.<sup>33</sup>

Selain kompetensi guru profesional di atas, ada sepuluh kemampuan dasar guru yang harus dimiliki oleh guru yang akan berjalan beriringan dengan empat kompetensi di atas, diantaranya: (1) Menguasai landasan-landasan pendidikan, (2) Menguasai bahan pelajaran, (3) Kemampuan mengelola program belajar mengajar, (4) Kemampuan mengelola kelas, (5). Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6) Menilai hasil belajar siswa, (7) Kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum, (8) Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan

---

<sup>33</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 100



penyuluhan, (9) Memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, (10) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.<sup>34</sup>

### C. Strategi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Strategi sebagai sebuah kosa kata pada mulanya berasal dari bahasa Yunani yaitu “Strategos” ini berasal dari kata “Stratos” yang berarti militer dan “Ag” yang artinya memimpin, berdasarkan pemaknaan ini maka kata strategi pada awalnya bukan kosa kata disiplin ilmu manajemen namun lebih dekat dengan bidang kemiliteran. Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik, cara. Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>35</sup>

Dalam hal ini, maka seorang pimpinan harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi sehingga mampu menerapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. Salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi, penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat memahami beberapa strategi, akan dapat memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan organisasi itu menetapkan strategi yang tepat dalam menjalankan organisasinya dan memanfaatkan lingkungan dengan memilih pengorganisasian sumberdaya internal yang tepat, ketetapan strategi yang yang ditetapkan pimpinan suatu

---

<sup>34</sup>*Ibid*, hal. 210.

<sup>35</sup>Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Refika Aditana, 2011), hal. 3

organisasi didasarkan pada pemikiran strategi yang dimilikinya dengan pengalaman pembelajarannya dalam situasi lingkungan yang terus berubah. Proses yang dilakukan oleh ahli strategi tersebut digunakan sebagai pemikiran strategi formal untuk panduan dalam menetapkan keputusan manajemen.<sup>36</sup>

Adapun pengertian strategi menurut para ahli yaitu:

1. Menurut Chanler strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaannya dalam kaitanya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumberdaya.
2. Selain itu ada juga definisi yang lebih khusus misalnya dua pakar strategi Hamel dan Prahalad yang mengangkat kompetensi ini sebagai hal penting mereka berdua mendefinisikan strategi yang terjemahannya adalah “Strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus menerus serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan, dengan demikian strategi selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi”.<sup>37</sup>
3. Menurut Faulkner dan Johnson strategi memperhatikan sungguh-sungguh arah jangka panjang dan cakupan organisasi, strategi juga secara kritis memperhatikan dengan sungguh-sungguh posisi organisasi itu sendiri dengan memperhatikan secara sungguh-sungguh

---

<sup>36</sup>Sofian Assauri, *Strategic Management*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 9

<sup>37</sup>Husein Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara Mudah Meneliti Masalah-Masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis, dan Praktik Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 16

pengadaan keunggulan kompetitif yang secara ideal berkelanjutan sepanjang waktu.<sup>38</sup>

Adapun menurut penulis dapat menyimpulkan bahwa strategi adalah sekumpulan pilihan kritis untuk perencanaan dan penerapan serangkaian rencana tindakan dan alokasi sumberdaya yang penting dalam mencapai tujuan dasar dan sasaran dengan memperhatikan keunggulan kompetitif, komparatif, dan sinergis yang ideal berkelanjutan, sebagai arah, cakupan, dan perspektif jangka panjang keseluruhan yang ideal dari individu atau organisasi.

Strategi kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang diharapkan dan tuntutan bagi mereka untuk mempunyai visi helikopter yaitu suatu kemampuan untuk berpandangan jauh kedepan.<sup>39</sup> Strategi kepemimpinan merupakan rangkaian dari rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga mampu mewujudkan atau mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan dalam kaitannya dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah, maka tujuan yang akan dicapai yaitu peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah beserta staf harus mampu menyusun strategi yang tepat agar visi, misi, dan tujuan pendidikan disekolah tersebut cepat tercapai.

Jadi penulis dapat menyimpulkan bahwa bahwa strategi kepemimpinan adalah rencana atau cara yang dilakukan pemimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu, tujuan dalam kaitannya dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah maka tujuan yang akan dicapai yaitu untuk kemajuan suatu lembaga pendidikan.

---

<sup>38</sup>Trison PB, *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*, (Bandug: Tugu Publisher, 2007), hal. 13-14

<sup>39</sup>Tony Bush dan Mariane Coleman, *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ircisod, 2008), hal. 91

Seorang kepala sekolah adalah pimpinan pengajaran yang tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin, dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Pada saat ini kepala sekolah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan personil sekolah dengan membangun kerjasama, menciptakan jaringan kerja, dan mengatur semua komponen sekolah dengan komunikasi yang baik. Menurut Castetter ada lima cara yang bisa kepala sekolah lakukan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu:

a. Pembinaan Kinerja Guru

Menurut Ali Imron pembinaan guru dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah, pengawas, serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar dan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan. Ali Imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan yaitu pertama pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, kedua kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, ketiga memperbaiki situasi belajar anak didik. Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu

kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru.<sup>40</sup>

Selanjutnya kepala sekolah harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik seperti faktor motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika kepala sekolah memahami faktor-faktor diatas maka sangat mudah bagi kepala sekolah untuk melakukan pembinaan kepada guru maka sekolah hendaknya terbuka tetapi menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

#### b. Pengawasan atau Supervisi terhadap Kinerja Guru

Salah satu strategi dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan, untuk dapat mencapai mutu pendidikan diperlukan pendidik yang profesional. Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kegiatan pembelajaran salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik, kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa untuk itu perlu diadakan

---

<sup>40</sup> Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993), hal. 9

pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran.<sup>41</sup>

#### c. Pembinaan Displin Tenaga Kependidikan

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal yaitu membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya, membantu tenaga kependidikan meningkatkan standart perilakunya, menggunakan pelaksanaan atauran sebagai alat. Guru yang dibina kepala sekolah dengan baik maka dia akan menjadi guru yang profesional di bidangnya, dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang telah ditetapkan. Jika semuanya tercapai maka kualitas pendidik di sekolah yang di topang kinerja yang baik akan segera tercapai kepala sekolah yang dapat menjadi pioneer pelaksanaan dan pengawasan dalam hal disiplin tenaga kependidikan ini.

#### d. Pemberian Motivasi

Setiap tenaga pendidikan memiliki karakteristik khusus yang satu sama lainnya berbeda, hal ini memerlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja produktifitas kerja perlu di perhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap

---

<sup>41</sup>*Ibid*, E. Mulyasa, hal. 111

kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah, hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata.

e. Pemberian Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini bisa dengan kenaikan gaji, kenaikan pangkat, finansial, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut.<sup>42</sup>

Menurut Lashway dalam Jerry untuk mencapai kerja sama dari para anggota dan mencapai tujuan organisasi, saat ini kepala sekolah memiliki tiga strategi yaitu:

- 1) Penggunaan strategi Hirarki oleh kepala sekolah, strategi hirarki memberikan cara pandang yang luas, cara penerimaan yang luas dalam mengelola organisasi, menyampaikan janji dan efesiensi, pengawasan, dan rutinitas yang direncanakan. Kepemimpinan teknikal kepala sekolah adalah berkaitan dengan tindakan sebagai perencanaan,

---

<sup>42</sup>*Ibid*, E. Mulyasa, hal.141-143

mengalokasikan, sumberdaya, koordinator, supervisi, penyebar informasi dan sebagai analisis.

- 2) Penggunaan strategi transformasional, strategi transformasional berjalan atas persuasi, idealisme, dan kekaguman intelektual, motivasi pegawai melalui nilai, simbol, dan membagi visi. Pemimpin transformasional lebih cepat menerima tujuan kelompok, memperhatikan harapan kinerja tinggi, menciptakan kekaguman intelektual, dan menampilkan model yang sesuai melalui perilaku mereka. Strategi transformasional memiliki kapasitas untuk memotivasi dan memberikan informasi kepada anggota khususnya bila organisasi menghadapi dan melakukan perubahan utama.
- 3) Penggunaan strategi fasilitatif, kepemimpinan fasilitatif sebagai suatu perilaku dan kemampuan kebersamaan dari sekolah untuk beradaptasi, pemecahan masalah, dan peningkatan kinerja. Strategi fasilitatif memberikan kepada guru sebagai teman harian dalam membawa visi untuk kehidupan. Tindakan kepala sekolah yang menggunakan strategi fasilitatif bila mana mereka menghadapi hambatan sumberdaya, membangun tim kerja, memberikkan umpan balik, koordinasi dan manajemen konflik, menciptakan jaringan komunikasi, melaksanakan kerjasama politik, dan sebagai model dalam visi sekolah.<sup>43</sup>

Sebagian ahli menyebutkan karakteristik sebagaimana dikemukakan diatas oleh Overton justru menggunakan istilah strategi kepemimpinan dan intinya

---

<sup>43</sup> Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta cv, 2012), hal. 39



adalah pilihan terhadap atas pemikiran dan perilaku kepala sekolah dalam mempengaruhi staf, para guru, personil pengawai dan murid-murid disekolah.<sup>44</sup>

Diagram diatas menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja ada beberapa tahap yang harus dilewati yaitu (1) meningkatkan prestasi bawahan, (2) meningkatkan kebiasaan kerja, (3) melakukan tindak lanjut yang efektif, (4) memelihara prestasi yang meningkat. Setelah prestasi kerja dapat ditingkatkan dapat langsung diupayakan tindak lanjut yang efektif dan disini ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru dan mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.<sup>45</sup>

#### **D. Penelitian Relevan**

Sejumlah penelitian terdahulu yang dinilai relevan dalam penelitian ini adalah:

1. Zainuddin (2017) “ Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe”.  
Dari hasil wawancara dan studi dokumentasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan kepala sekolah di MAN Kabanjahe adalah kepemimpinan yang demokratis dan kinerja guru di MAN Kabanjahe secara umum sudah baik, walaupun ada beberapa guru yang kinerjanya tidak maksimal, dan hal tersebut disebabkan karena faktor-

---

<sup>44</sup>Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2013), hal. 145

<sup>45</sup>Op.Cit. Barnawi dan Mohammad Arifin, hal. 78

faktor pribadi. (2) Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MAN Kabanjahe adalah mengirim guru ke pelatihan DIKLAT, mengadakan MGMP, mengadakan PKB dan menyusun RKAL. (3) Pelaksanaan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru memiliki beberapa faktor yang menjadi penghambat yaitu fasilitas di MAN Kabanjahe yang kurang memadai dan gangguan masyarakat luar yang tidak suka dengan keberadaan MAN Kabanjahe. (4) Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan yang ada adalah dengan melengkapi fasilitas yang masih kurang memadai dan menyerahkan gangguan dari luar sekolah kepada pihak komite.<sup>46</sup>

2. Uci Rahmawati (2016) “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas”. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari beberapa hal yaitu perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, metode pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran, kedisiplinan serta komunikasi dan interaksi, 2) Guru menjadi lebih baik, tertib dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya mulia dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi/penilaian pembelajaran, dan 3) Memantau guru saat pembelajaran berlangsung dan secara berkala

---

<sup>46</sup> Zainuddin, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe*, 2017, <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking/article/view/1134> Di akses Pada Tanggal 22 Februari 2019.

berkeliling melihat kekelas, memberi keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang tepat, dan Kepala sekolah terbuka memberikan teladan kepada guru baik dalam hal kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi.<sup>47</sup>

3. Rochman Hidayati (2016) “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya”. Hasil Penelitian ini menunjukkan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melaksanakan pembelajaran telah dilaksanakan cukup baik meskipun belum ditunjang dengan fasilitas yang lengkap terutama dalam mengelola waktu antara melaksanakan tugas tambahan sebagai kepala sekolah serta melaksanakan tugas akademik sebagai guru, (2) Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran sudah cukup baik hal ini ditandai dengan tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar, melaksanakan pembelajaran dan pembinaan yang mendidik bagi peserta didik, serta menerima hasil supervisi untuk peningkatan kompetensi dan perbaikan kinerja, dan (3) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan melaksanakan penilaian kinerja guru, melaksanakan supervisi akademik pembelajaran yang dilaksanakan guru dikelas, melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup>Uci Rahmawati, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas*, 2016, Diakses di [http://repository.iainpurwokerto.ac.id/923/1/COVER\\_ABSTRAK\\_DAFTAR\\_ISI\\_BAB\\_I\\_BAB\\_V\\_DAFTAR\\_PUSTAKA.pdf](http://repository.iainpurwokerto.ac.id/923/1/COVER_ABSTRAK_DAFTAR_ISI_BAB_I_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA.pdf) Pada Tanggal 22 Februari 2019.

<sup>48</sup>Rochman Hidayati, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya*, 2016,

4. Idhar (2012) “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran di MAN 3 BIMA”. Berdasarkan hasil penelitian yaitu 1) Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (pendidik) di Madrasah memiliki peran yang sangat penting karena peran kepala madrasah sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran, 2) Langkah yang ditempuh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di Madrasah kondisi dan problem yang dihadapi dapat disimpulkan sebagai menciptakan situasi dan kondisi sesuai yang kondusif di lingkungan kerja, 3) Faktor pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di Madrasah yaitu menerapkan prinsip-prinsip penghargaan terhadap pendidik yang memiliki kreativitas dan inovasi kerja, memiliki anggaran yang cukup untuk pengembangan madrasah, memiliki sarana dan prasarana yang menunjang dan memadai, pendidik memiliki semangat dan inovasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas, pendidik merespon dengan baik program-program yang direncanakan oleh kepala madrasah, setiap program terencanakan dengan baik.<sup>49</sup>
5. Moch Abdurrozaq (2017) “Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu”. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1)

---

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-SDUuh3XODQJ:jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdp/article/download/15453/13615+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b> Diakses Pada Tanggal 22 Februari 2019.

<sup>49</sup>Idhar, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran di MAN 3 BIMA*, 2012, [http://repository.uin-alauddin.ac.id/5888/1/IDHAR\\_opt.pdf](http://repository.uin-alauddin.ac.id/5888/1/IDHAR_opt.pdf) Diakses Pada Tanggal 22 Februari 2019.

Pembinaan kinerja guru dengan cara mengikut sertakan guru-guru seminar dan pelatihan profesi guru dengan harapan guru memperoleh ilmu tambahan agar kinerjanya semakin baik, 2) Pengawasan kinerja guru kepala sekoah sudah melakukannya dengan cara mengawasi secara langsung proses pembelajaran didalam kelas, 3) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan kepala sekolah telah melakukannya dengan baik, hal ini terlihat dari upaya yang dilakukan kepala sekolah yaitu setiap pagi kepala sekolah berangkat lebih awal agar dapat melihat secara langsung tingkat disiplin guru dan siswa, kepala sekolah juga dapat berjabat tangan dengan guru dan siswa, 4) Pemberian motivasi kepala sekolah sudah memberikanya kepada para guru, guru kegiatan pemberian motivasi ini dilakukan kepala sekolah disaat tidak ada jam belajar (istirahat) diruang guru, 5) Pemberian penghargaan kepala sekolah belum bisa menjalankanya, dengan alasan keuangan sekolah pemberian penghargaan belum bisa diberikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup>Moch Abdurrozaq, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu*, 2017, Di akses di <http://repository.radenintan.ac.id/603/1/SKRIPSI LENGKAP.pdf> Pada Tanggal 22 Februari 2019.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jenis penelitian kualitatif berdasarkan pada fenomenologi dengan menggunakan empat kebenaran empirik, yaitu: 1) kebenaran empirik sensoris, 2) kebenaran empirik logis, 3) kebenaran empirik etik, dan 4) kebenaran empirik transedental.<sup>51</sup>

Penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu pendidikan. Penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Adapun alasan peneliti menggunakan metode kualitatif karena strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru madrasah di Al-Manar Tembung cenderung mengacu pada bentuk fenomenologi.

Ada beberapa pertimbangan peneliti sehingga memilih menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini, yaitu mengacu pada pendapat yang dikemukakan Moleong<sup>52</sup> sebagai berikut:

1. Menyesuaikan penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
2. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden.

---

<sup>51</sup>Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hal. 51.

<sup>52</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), hal. 3.

3. Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan MTs Al-Manar terletak di Desa Tembung, Kabupaten Deli Serdang, Kecamatan Percut Sei Tuan, Provinsi Sumatera Utara. Dengan bangunan di atas tanah kurang lebih 1,254 meter<sup>2</sup> milik Yayasan Ustadz Ngatman Aziz. Adapun letak MTs Al-Manar, batasnya adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Perumahan warga sekitar
2. Sebelah Timur : Jalan Pasar V Tembung
3. Sebelah Selatan : Jalan Pasar VII Tengah Tembung
4. Sebelah Barat : Jalan Pasar V Tembung

Penelitian ini diawali dengan studi pendahuluan, selanjutnya mengurus izin penelitian. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 3 (tiga) bulan dimulai bulan April 2019 s.d Juni 2019.

## **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian yang menjadi informan penelitian ini adalah mereka yang mengetahui, memahami dan mengalami permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Subjek dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah, wkm kepala madrasah, dan guru di MTs Al-Manar Tembung. Pemilihan subjek penelitian ini

berdasarkan atas pertimbangan bahwa para informan kepala madrasah sangat terkait erat dengan perannya dalam upaya meningkatkan kinerja gurunya.

#### **D. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data**

Proses penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data berulang-ulang ke lokasi penelitian melalui kegiatan membuat catatan data dan informasi yang didengar dan dilihat selanjutnya data tersebut dianalisis. Data dan informasi yang dikumpulkan, dikelompokkan, dan dianalisis kemudian ditemukan makna berbagai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran guru agama di MTs Al-Manar Tembung.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan aktivitas pengamatan yang peneliti lakukan dalam rangka melihat secara langsung aktivitas yang dilakukan oleh informan di sekolah. Karena itu, peneliti membuat catatan tentang apa yang dilihat dan didengar secara langsung strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tersebut. Tujuan dari kegiatan pengamatan adalah untuk merekam secara langsung aktivitas informan terkait permasalahan dalam penelitian ini kemudian membandingkannya dengan hasil wawancara dari para informan. Instrumen yang digunakan adalah camera, buku catatan dan lembar pengamatan observasi.



## 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>53</sup> Dengan ini peneliti gunakan untuk menghimpun data mengenai gambaran umum, struktur, kondisi dan sosiologis geografis dan berkenaan dengan penelitian ini dengan responden kepala madrasah, guru maupun personel lainnya. Instrumen yang digunakan adalah lembar pedoman wawancara, alat tulis dan alat perekam.

## 3. Studi Dokumentasi

Setelah melakukan observasi dan wawancara peneliti melakukan studi dokumentasi dengan memperoleh data dan informasi yang diharapkan dalam penelitian ini juga dilakukan melalui pengkajian berbagai dokumen yang dibutuhkan untuk memperoleh data. Studi dokumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung. Data dokumen yang dikumpulkan mencakup dokumen data strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran guru agama yang dilakukan, rencana dan strategi program jangka pendek, menengah dan panjang. Data ini dipergunakan untuk menambah data yang ada yang diperoleh melalui wawancara, observasi berperan serta yang

---

<sup>53</sup>Moleong, *Op.Cit.* hal. 135.

kesemuanya itu untuk memperoleh pengertian yang mendalam. Instrumen yang digunakan adalah camera, berkas-berkas yang diperlukan untuk laporan penelitian, dan lembar blanko checklist.

## **E. Analisis Data**

Pada penelitian yang di lakukan ini menggunakan analisis model Milles dan Huberman yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data, dan (c) kesimpulan. Yang dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung. Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah di MTs Al-Manar Tembung yang lebih spesifik.<sup>54</sup>

### **1. Reduksi Data**

Peneliti menggunakan analisis data berupa reduksi data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi, dan dokumentasi di lapangan atau di tempat penelitian. Kemudian setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian maka diadakan reduksi data. Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan yaitu di MTs Al-Manar Tembung, kemudian dianalisis dengan cermat dan lugas kemudian

---

<sup>54</sup> Salim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cipta Pustaka, 2007), hal. 147.

menyisihkan data lapangan yang tidak sesuai dengan fokus penelitian dan berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung agar hasilnya menjadi lebih baik.

## 2. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data Peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data yaitu dengan pemilihan dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung. Dengan adanya penyajian data maka peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

## 3. Menarik Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan reduksi data kemudian dilanjutkan dengan penyajian data yaitu semua hasil observasi, wawancara, dan temuan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung dan selanjutnya diproses dan dianalisis, maka proses selanjutnya adalah dengan menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berupa data, tulisan, tingkah laku pada subjek atau tempat penelitian yang terkait dengan Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung.

## F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang digunakan peneliti dalam rangka menggambarkan situasi yang sesungguhnya terjadi. Oleh karena itu peneliti membagi beberapa setting (deskripsi penelitian) meliputi: melakukan studi teori, melakukan studi pendahuluan dan membuat rancangan penelitian.

### 1. Melakukan Studi Teori

Aktivitas peneliti pada studi teori adalah menelusuri berbagai referensi di perpustakaan dan internet kemudian mengumpulkannya sesuai dengan tema penelitian. Kegiatan mengumpulkan dan menelusuri bahan referensi senantiasa peneliti lakukan dan sesuai dengan perencanaan dimulai pada tanggal 25 Februari 2019. Kegiatan ini terus berlangsung sampai pada proses konsultasi bimbingan dengan pembimbing mini riset. Peneliti terus mengadakan pencatatan hal-hal yang berkaitan dengan arahan dan bimbingan dari pembimbing. Selain itu peneliti juga melakukan *cross check* terhadap semua sumber yang diambil sehingga diperoleh landasan teori yang kuat dan valid.

### 2. Melakukan Studi Pendahuluan

Pelaksanaan studi pendahuluan yang peneliti lakukan adalah dengan mendatangi langsung lokasi penelitian dan mengadakan observasi secara langsung serta mencatat hal-hal yang penting terkait dengan objek penelitian ini. Pada kegiatan ini konsentrasi peneliti adalah melakukan penelusuran pada kegiatan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung. Kemudian akan

dihasilkan kesesuaian dengan bahan-bahan referensi yang sudah dikumpulkan sebelumnya. Pada studi pendahuluan ini peneliti mendapatkan informasi yang berkaitan dengan aktivitas informan. Hasil-hasil dari studi pendahuluan selanjutnya dikumpulkan dan dikategorisasikan.

### 3. Membuat Rancangan Penelitian

Pada kegiatan perancangan penelitian peneliti menyusun *outline* dan garis besar penelitian dalam sebuah proposal yang telah diseminarkan. Selanjutnya peneliti menggambarkan yang sesungguhnya terjadi dalam pelaksanaannya peneliti membagi beberapa langkah yang dimulai dari: a) pengumpulan data awal/studi pendahuluan, b) pengumpulan data pokok, c) melengkapi/konfirmasi terhadap data, dan d) penulisan laporan penelitian. Sedangkan setting (tatanan atau deskripsi penelitian) di antaranya adalah penetapan informan penelitian dan aktivitas penelitian.

## G. Penjamin Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validitas data penelitian, peneliti menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validitas seperti yang disarankan oleh Lincoln dan Guba yang meliputi: “(a) *Credibility*, (b) *Transferability*, (c) *Dependability*, dan (d) *Confirmability*.”<sup>55</sup> Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

---

<sup>55</sup>Salim dan Syahrums, *Op. Cit.* hal. 165.

### 1. *Cradibility* (Kepercayaan)

Setelah peneliti melakukan penelitian maka peneliti meneliti kembali penelitian dengan turut serta dalam proses komunikasi dalam proses pengumpulan data dari pihak sekolah atau tempat/lokasi penelitian yaitu MTs Al-Mannar Tembung hingga data yang dibutuhkan benar-benar telah diperoleh dengan baik agar tidak terjadi perbedaan atau perbandingan pendapat antara pihak sekolah dan guru-guru di tempat. Kemudian menggambarkan tingkat kepercayaan terhadap penelitian terutama terhadap data dan informasi yang diperoleh dan peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan kesaksian dari seseorang atau suatu lembaga selama penelitian, sehingga data diperoleh dengan baik dan dapat dipercaya sebagai bukti dari sebuah penelitian. Untuk mempercayai dan menyakini suatu yang terkait dengan ketepatan dari kesaksiannya sendiri terhadap logika, kebenaran, dan kejujuran di tempat penelitian.

### 2. *Tranferability* (Keteralihan)

Dalam melakukan pemeriksaan dan pengecekan data peneliti melakukan keteralihan dengan mengusahakan pembaca laporan penelitian ini agar mendapat gambaran yang jelas tentang penelitian sehingga kita dapat mengetahui situasi hasil penelitian ini untuk diberlakukan dan diterima. Dan penelitian strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ini diharapkan dapat dipahami oleh pembaca lain, sebab dengan memahami tujuan yang dilakukan maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang.

### 3. *Dependability* (Ketergantungan)

Disini peneliti berupaya untuk bersikap konsisten terhadap seluruh proses penelitian seluruh kegiatan penelitian ditinjau ulang dengan memperhatikan data yang telah diperoleh dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian dan kepercayaan data yang ada. Ketergantungan ditujukan terhadap sejauh mana kualitas proses dalam membuat penelitian, dimulai dari pengumpulan data, analisis data, perkiraan temuan dan pelaporan yang diminta oleh pihak-pihak atau para ahli yang berhubungan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah di MTs Al-Mannar Tembung.

### 4. *Confirmability* (Kepastian)

Peneliti harus memastikan bahwa seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini terjamin kepercayaannya sebagai gambaran objektivitas atau suatu penelitian dan sebagai suatu proses akan mengacu pada hasil penelitian. Untuk mencapai kepastian suatu temuan dengan data pendukungnya, peneliti menggunakan teknik mencocokkan atau menyesuaikan temuan-temuan penelitian dengan data yang diperoleh. Jika hasil penelitian menunjukkan bahwa data cukup berhubungan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung, tentu temuan penelitian dipandang telah memenuhi syarat sehingga kualitas data dapat diandalkan dan dapat dipertanggung jawabkan.

## **BAB IV**

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **A. Temuan Penelitian**

MTs Al- Manar merupakan lembaga pendidikan menengah pertama yang diselenggarakan dibawah naungan Yayasan Usatdz Ngatman Aziz yang berlokasi di Jl. Pancasila Pasar V Tembung, Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Medan Sumatera Utara. Yayasan ini didirikan dalam waktu yang ditentukan oleh Ustadz Ngatman Aziz pada tahun 2006, pertama kali beliau mendirikan Madrasah Ibtidaiyah dan Raudhatul Athfal Al- Manar. Pada awal tahun 2011, didirikan Madrasah Tsanawiyah yang juga dibawah Yayasan Ustadz Dr. Ngatman Aziz, M.Pd, adapun landasan didirikannya sekolah ini di karenakan masih banyak kekurangan dari kalangan masyarakat yang berlandaskan ilmu agama dan kurangnya akhlak perilaku.

MTs Al- Manar didirikan dengan harapan, menumbuhkan kesadaran generasi muda untuk menggali potensi diri yang berkualitas, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang siap hidup di zamannya dengan perpaduan ilmu, dan amal dalam setiap langkahnya. Madrasah ini juga didirikan atas dorongan dan dukungan masyarakat sekitar Al- Manar yang mayoritas beragama Islam, yang menghendaki didirikannya Sekolah Tingkat Atas Islam.

Dengan model kompleks Al- Manar telah berdiri RA, MI, maka berdirilah MTs Al-Manar sebagai lembaga pendidikan Islam tingkat menengah pertama. Status diakui diperoleh pada akreditasi dan izin operasional sekolah pada bulan April Tahun 2011. Pembangunan fisik untuk sarana sekolah ditingkatkan dari 3 gedung menjadi 2 gedung.

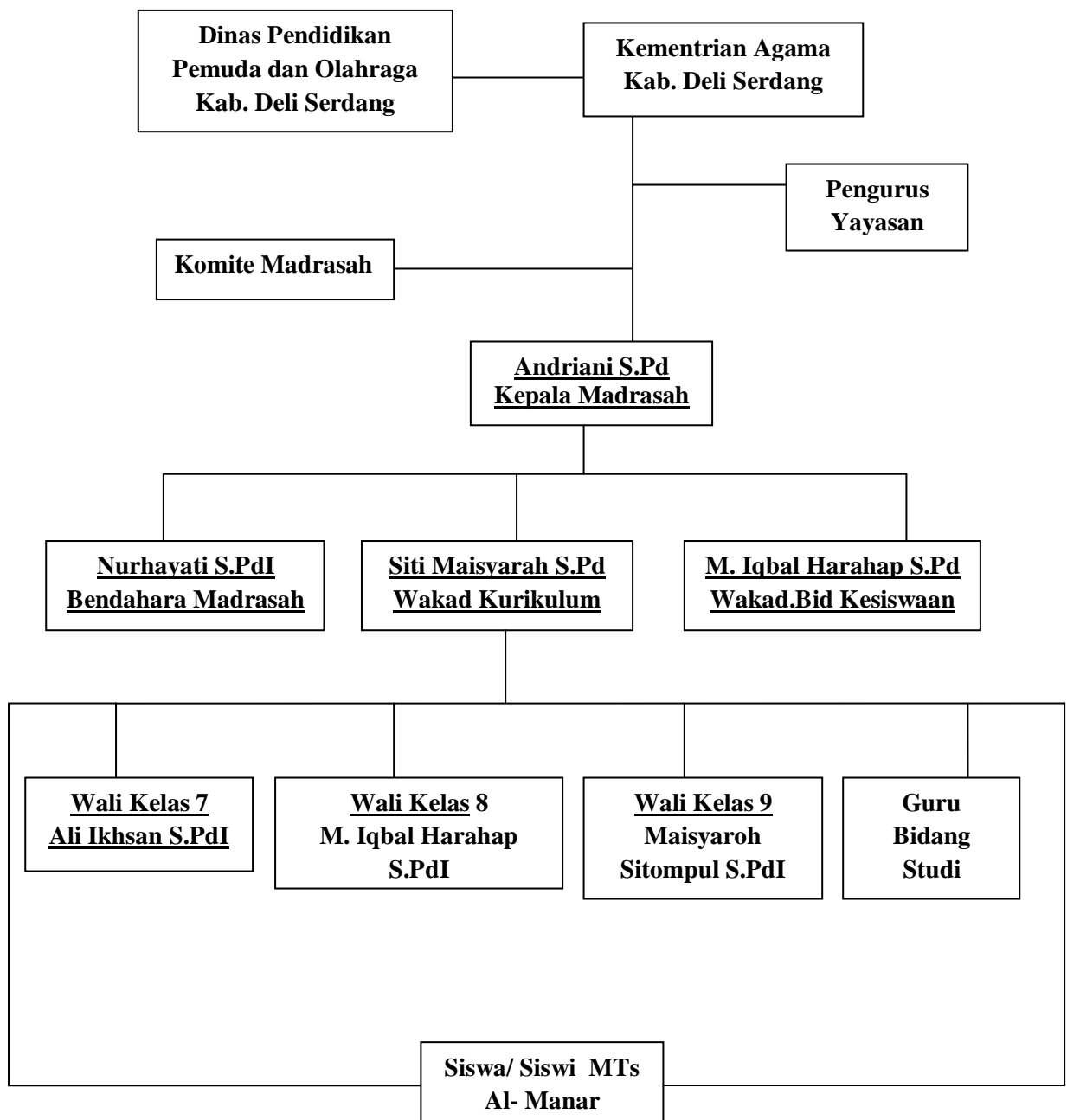


MTs Al-Manar Tembung Tsanawiah Al-Manar yang beralamat di jalan. Pancasila Pasar V Kelurahan Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara yang sudah mendapatkan izin operasional dengan Nomor 410 Tahun 2017 Tanggal 29 Maret 2017 dengan NSM 121212070109 dan NPWP 31.571.372.7.125.001 dan MTs Al-Manar sudah mendapatkan akreditasi dengan nilai B. Email madrasah yaitu [al\\_manards@yahoo.co.id](mailto:al_manards@yahoo.co.id) dengan kode pos 20371.

Adapun visi yang dikembangkan oleh MTs Al- Manar Tembung adalah “Membina Akhlak, Meraih Prestasi, Berwawasan Global yang Dilandasi Nilai-nilai Budaya Luhur Sesuai Ajaran Islam”. Misi MTs Al-Manar yaitu: a) Menanamkan aqidah melalui pengamatan ajaran islam, b) Mengoptimalisasikan proses pembelajaran dan bimbingan, c) Mengembangkan pengetahuan di bidang iptek, bahasa, olahraga dan seni budaya sesuai dengan minat dan potensi siswa dan, d) Menjalin kerja sama yang harmonis antara warga madrasah dan lingkungan. Tujuan MTs Al- Manar yaitu: a) Menjadikan siswa beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan berakhlak mulia, b) Menjadikan siswa sehat jasmani dan rohani, c) Meningkatkan kemampuan siswa agar memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, d) Mengenal dan mencintai agama, bangsa, masyarakat dan kebudayaan dan, e) Menjadikan siswa kreatif, trampil, dan bekerja untuk dapat mengembangkan diri secara terus menerus.

Untuk mencapai suatu organisasi madrasah perlu adanya keterlibatan seluruh anggota dalam mengelola suatu madrasah tersebut. Susunan pengurus organisasi merupakan langkah dari keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan

yang diharapkan dan didalam susunan pengurus organisasi terdapat didalamnya pembagian tugas, koordinasi, dan kewenangan dalam setiap jabatan. Menurut data peneliti proleh dari studi dokumen dapat dikemukakan struktur organisasi MTs Al-Manar Tembung yang tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi MTs Al-Manar Tembung**

**Sumber : Tata Usaha MTs Al-Manar Tembung**

Dari gambar struktur organisasi diatas, dapat dilihat bahwa kepala madrasah dan kepala yayasan sama-sama memiliki fungsi dalam mengelola sekolah. Kepala madrasah memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar bagi sekolah, tetapi semua tanggung jawab tersebut tidak mutlak hanya kepada kepala madrasah saja, melainkan tanggung jawab tersebut dapat dijalankan oleh guru-guru dan siswa serta masyarakat yang berada di dalam lingkungan lembaga pendidikan tersebut.

Temuan penelitian diarahkan pada upaya mengungkapkan data dan informasi penelitian di MTs Al- Manar Tembung yang berpedoman pada tiga fokus masalah penelitian yaitu tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang bertumpu pada kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al- Manar Tembung. Deskripsi temuan khusus penelitian ini, disusun berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi selama penelitian yang akan di uraikan berikut ini:

### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Al-Manar Tembung**

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di MTs Al-Manar Tembung, perlu di paparkan berdasarkan data dan hasil wawancara serta dokumentasi sebagaimana yang ditemukan dari lokasi penelitian. Kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan dalam memimpin merupakan aspek penting dalam memimpin suatu madrasah dan mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mencapai suatu tujuan pendidikan di MTs Al-Manar Tembung secara efektif dan efisien. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa informan lainnya. Adapun kepemimpinan kepala sekolah yang

dilakukan di MTs Al-Manar Tembung berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah, sebagai berikut:

“Kepemimpinan yang saya lakukan dalam memimpin madrasah MTs Al-Manar Tembung ini yaitu dengan gaya demokratis karena disini saya ikut berbaur atau berpartisipasi dengan para guru disini, melibatkan para guru dalam segi apapun itu baik dari segi pengambilan keputusan, menerima saran atau ide dari guru-gurunya, saling terbuka dengan guru-guru disini jadi kesannya tidak ada yang di tutup-tutupi atau dirahasiakan, saling bertukar berpikiran, saling memberikan solusi, dan saling menyemangati. Saya juga memberikan hak penuh kepada guru di MTs Al-Manar Tembung disini untuk dapat berkontribusi dalam hal apapun, terus saya juga memperhatikan kebutuhan mereka tentang apa-apa saja yang kurang dan yang dibutuhkan oleh mereka. Di Madrasah Al-Manar Tembung kami mempunyai prinsip, prinsipnya gini pertama ikhlas beramal, yang kedua jadiin pekerjaan ini untuk amanah sama ibadah, jadi kayaknya tidak mementingkan diri sendiri sama-sama kita untuk mendidik anak-anak ini menjadi insan yang cerdas dan tetap mencapai tujuan pendidikan. Jadi hubungan yang saya lakukan dengan para guru disini tidak kaku dan kesannya tidak seperti majikan dan bawahan melainkan seperti saudara sendiri kami disini”.<sup>56</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari ibu Siti Maisyarah selaku Wkm Kurikulum, beliau mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan kepala madrasah disini lebih berat ke kepemimpinan demokratis kayaknya ya karena ibu itu membantu kami dari segi apapun itu, membantunya itu salah satunya ya sebagai motivator kami ketika kami melaksanakan proses belajar mengajar, terus dialah yang memfasilitasi, memotivator kami sehingga proses belajar mengajar itu semakin baik dan seperti kegiatan-kegiatan pembelajaran mana-mana yang kurang dia siap membantu jadi kayak kami kendala kendala apa itu ya disampaikan kepada madrasahnyanya sehingga apa yang kami minta itu sesuai dengan apa yang kami harapkan. Kami disini juga sering sharing hampir setiap hari kami sharing dengan ibu itu, sharingnya apa kendala yang didalam kelas itu sering kami ceritakan jadi nanti kadang kepala madrasah minta solusi dari kami nah kaminya juga begitu kami disini. Jadi kepala madrasah sangat membantu kami apa yang kami perlukan, apa yang kami inginkan, semuanya dibantu oleh kepala madrasah”.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup>Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Manar Tembung Ibu Andriani S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

<sup>57</sup>Wawancara dengan Wakad Kurikulum MTs Al-Manar Tembung Ibu Siti Maisyarah S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 09.11 Wib.

Dari hasil wawancara di atas, kepala madrasah memberikan kesempatan dan kewenangan yang cukup kepada guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, kepala madrasah juga memberikan nasehat, bimbingan, dan arahan dalam rangka meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah menggunakan gaya demokratis hal ini di buktikannya studi dokumentasi mengenai absensi rapat dan hasil rapat tentang kenaikan kelas, visi madrasah yaitu evaluasi, tentang hasil belajar siswa, mencetak generasi akhlakul karimah, dan berwawasan (dengan cara kuasai bahan, kuasai audiens, dan tujuan), hal tersebut dapat di lihat dalam lampiran.

Dari pernyataan kepala madrasah dan juga Wkm Kurikulum, bapak Ali Ihsan selaku guru Al-Qur'an Hadist juga memberikan pernyataan guna untuk lebih memperkuat hasil wawancara tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

“Kepemimpinan kepala sekolah disini dia lebih ke kepemimpinan demokratis, kenapa saya bilang begitu karena disinikan kami tempat duduknya berdekatan dengan meja kepala sekolah jadi kami sama ibu dekat kali udah seperti saudara sendiri kami disini tapi walaupun kami disini sudah seperti saudara sendiri kami tetap tau bahwasan ibu itu adalah atasan dan kami para guru bawahannya, ibu itu juga sering sharing dengan kaminya disini, kami pun begitu juga dengan ibu itu, jadi selalu ada tiap hari itu pembicaraan dengan kepala sekolah tentang perkembangan peserta didik. Ibu itu juga kalau ada pendapat dari kami dari para guru disini, ibu itu mau menerima pendapat kami bahkan di meja ibu itu banyak itu berkas-berkas dari pendapat kami dikumpulkannya baru nanti ibu itu berdiskusi dengan kepala yayasan gimana bagusnya untuk kemajuan sekolah disini. Jadi kami para guru disini enggak tertekanlah dengan kepemimpinan ibu itu karena ibu itu merangkul kami kalau ada masalah gitu sama kami disini langsung minta solusi sama ibu gimana bagusnya, jadi adapun masalah sama kaminya, kami enggak perlu gitu mendam-mendam didalam hati. Enggak semacam takut gitu kalau ada permasalahan di pendam-pendam gitu, enggak sampek kek gitu sih kami disini, kami kalau ada permasalahan sama diri kami langsung berdiskusi sama ibu itu dan langsung minta solusi gimana baiknya”.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup>Wawancara dengan Guru Bahasa Arab MTs Al-Manar Tembung Bapak Ali Ihsan S,Pd.I Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

Dari hasil beberapa wawancara di atas dapat di pahami bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Al-Manar Tembung menggunakan kepemimpinan dengan gaya demokratis yang maksudnya kepala sekolah bisa mendekatkan diri dengan para guru, pengawai, dan siswanya, memberikan kesetaraan kepada para guru dan pegawai sekolah dalam mengeluarkan pendapat sehingga para guru dan pegawai sekolah memiliki hak yang sama untuk berkontribusi. Selain itu kepala sekolah menggunakan pendekatan kepada guru guna untuk membimbing atau mengayomi para guru agar melaksanakan tugas dan kewajibannya.

## **2. Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung**

Untuk mengetahui kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung, perlu di paparkan berdasarkan data dan hasil wawancara serta dokumentasi sebagaimana yang ditemukan dari lokasi penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa informan lainnya tentang kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung. Hal ini sebagai mana diungkapkan oleh Kepala Madrasah:

“Kinerja guru disini menurut saya sudah mulai baik yaitu bisa dilihat dari kepribadiannya, hubungan dengan warga sekolah, terus cara mengajarnya yaitu sudah menggunakan media dari barang bekas dan sudah sesuai dengan RPP, tetapi kendalanya dalam pengumpulan RPP mereka itu sering tidak tepat waktu dan dikatakan baik juga hal itu dibuktikan dengan bertambahnya siswa di madrasah ini dari tahun ke tahun, dan dibuktikan juga dari segi kelulusan siswanya kalau dia melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas negeri dia lulus atau dapat diterima di sekolah itu, beraking, terus kalau dia melanjutkan pendidikan di sekolah swasta dia rangkingnya dari 1 sampai 10. Terus dikatakan kinerja guru sudah mulai membaik disini juga sudah menaati peraturan yang ada walaupun ada sebagian guru yang belum menaati peraturan sekolah, guru ya yang disiplin baik dalam disiplin ketaatan tepat waktu datang sekolah, tepat waktu masuk ke kelas dan tepat waktu dalam memulai pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran, dan lihat juga dari segi absensinya. Guru disini sering hadir kalau pun ada yang tidak hadir pada saat dia mengajar itu wajib digantikan dengan guru yang lain. Cuman untuk sekarang ini saya

lagi berusaha untuk meningkatkan kinerja guru ya disini biar lebih profesional lagi dalam bekerja.”<sup>59</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari ibu Purwo selaku guru Bahasa Indonesia, beliau mengatakan bahwa:

“Kinerja guru disini sudah mulai membaik menurut saya ya, kenapa bisa dikatakan sudah baik, itu karena dilihat dari kedisiplinan para guru ya disini, terus dilihat dari segi proses belajar mengajarnya sudah sesuai dengan RPP ya, tetapi sering dalam pengumpulan RPP guru-guru disini tidak tepat waktu, nah dalam hal ini kami menggunakan media yang terbuat dari barang bekas, terus dilihat juga dari segi kelulusan siswa-siswa ya, terus dilihat juga dari segi absensi kaminya disini. Setelah itu kami disini para guru ya juga kerja sama dengan warga sekolah jadi kami disini ada pembagian tugas guru biar enggak satu orang aja gitu yang memengang tanggung jawab semuanya, makanya kepala madrasah membuat pembagian tugas biar tidak terbebani dan tidak terlalu capek dan kami disini juga bertanggung jawab terhadap tugas kami sebagai seorang guru dan yang terakhir kami para guru disini sudah menaati peraturan yang ada di sekolah walau ada sebagian guru yang tidak menaati peraturan di sekolah”.<sup>60</sup>

Wawancara di atas menunjukkan bahwa Kepala Madrasah melakukan tugas dan tanggung jawabnya pada bidang pembelajaran, pada kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung sudah mulai membaik hal itu di buktikan dengan hubungan para guru dengan warga sekolah, mematuhi peraturan yang ada, absensi, dan media yang terbuat dari barang bekas. Hal ini dapat dilihat di pada lampiran.

Hal ini juga di buktikan dari bertambahnya siswa dari tahun ke tahun sebagai berikut:

---

<sup>59</sup>Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Manar Tembung Ibu Andriani S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

<sup>60</sup>Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MTs Al-Manar Tembung Ibu Puryo Ningsih S.Pd Pada Tanggal 25 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

**Tabel 4.1** Jumlah Siswa Siswi dari Tahun ke Tahun di MTs Al-Manar Tembung

Tahun	Jumlah Siswa		Jumlah Siswa
	Laki-Laki	Perempuan	
2013-2014	2	8	10
2014-2015	7	3	10
2015-2016	17	11	28
2016-2017	20	12	32
2018-2019	27	38	65

Sumber Data: Dokumen Tata Usaha MTs Al-Manar Tembung

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya bertambahnya siswa dari tahun ke tahun di MTs Al-Manar Tembung sudah mulai membaik, hal itu dapat dilihat dari tabel diatas dan minat masyarakat terhadap sekolah tersebut.

Kepala madrasah juga melakukan pembagian tugas kepada para guru di MTs Al-Manar Tembung agar semua tanggung jawab tidak dibebankan kepada satu orang, adapun pembagian tugas yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu:

**Tabel 4.2** Pembagian Tugas Guru di MTs Al-Manar Tembung

No	Nama/Nip	Jabatan Dalam	
		Dinas	Tim
1.	Andriani, S.Pd		Ketua
2.	Siti Maysarah, S.Pd		Wakil Ketua
3.	Purwo Ningsih, S.Pd		Wakil Ketua
4.	Drs. Abdul Rasyid	Pengawas Kemenag Deli Serdang	
5.	Taufik, S.Kom		Komite
6.	Maisyaroh Sitompul, S.Pd		Anggota
7.	Rosmanila, S.T		Anggota



8.	Ali Ikhsan, S.Pd		Anggota
9.	Iqbal Harahap, S.Pd.I		Anggota

Sumber Data: Dokumen Tata Usaha MTs Al-Manar Tembung

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya kepala madrasah membuat pembagian tugas kepada guru-guru di MTs Al-Manar Tembung yaitu salah satunya adalah Tim Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dilingkungan Madrasah Tsanawiah Swasta Al-Manar.

Dari pernyataan kepala madrasah dan guru, bapak Iqbal Harahap selaku guru Aqidah Akhlak juga memberikan pernyataan guna lebih memperkuat hasil wawancara tentang kinerja guru beliau mengatakan bahwa:

“Kalau di tanyak tentang kinerja guru disini menurut saya sudah mulai baik karena kami disini dapat dilihat dari kedisiplinan kami disini, terus dalam proses belajar mengajar menurut saya mulai baik juga, terus kami rata-rata para guru disini sudah menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh madrasah karena kami disini enggak berani melanggar peraturan walaupun ada sebagian guru yang masih ada sih tidak menaati peraturan madrasah, terus kami juga selalu hadir kalau jadwal kami yang mengajar kalau pun ada halangan dari kami misalnya sakit itu harus di gantikan dengan guru yang lain tapi tetap kita yang menentukan bahan pelajaran untuk anak-anak baru guru pengganti nanti yang tinggal menjelaskan kepada anak-anak, terus dapat dilihat juga dari segi kelulusan siswanya dan bertambahnya siswa di madrasah ini dari tahun ke tahun, itu aja sih”.<sup>61</sup>

Dari pernyataan Guru di atas kinerja guru di madrasah MTs Al-Manar Tembung sudah mulai membaik yaitu dapat dilihat dari proses pembelajaran yang sudah baik dan tidak membiarkan kelas kosong dengan mencari guru pengganti dan mengajarkan bahan ajar yang sesuai dengan RPP yang ada, akan tetapi dalam pengumpulan RPP guru-guru tersebut sering tidak tepat waktu sehingga proses pembelajaran tidak berjalan secara maksimal dan dapat berpengaruh pada kinerja guru. Guru yang sudah sesuai dengan antara latar belakang pendidikannya dengan

---

<sup>61</sup>Wawancara dengan Guru Aqidah Akhlak MTs Al-Manar Tembung Bapak Iqbal Harahap S.Pd.I Pada Tanggal 25 Mei 2019 Pukul 13.00 Wib.

bidang yang di ajarkannya, peneliti melihat dari jadwal belajar mengajar di MTs Al-Manar Tembung. Hal ini ditemukan pada saat studi dokumen yang dapat dilihat pada lampiran.

Dari hasil beberapa wawancara di atas di ketahui bahwa dalam kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung sudah mulai membaik di buktikan dengan kedisiplinan para guru, bertambahnya siswa di MTs Al-Manar Tembung dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian gurunya, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajar guru yang mandiri terlihat dalam proses pembelajaran guru menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan media dari barang bekas, dan guru yang sudah sesuai antara latar belakang pendidikannya dengan bidang yang di ajarkan. Kepala madrasah masih berusaha meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung dengan cara memfasilitasi para guru dalam melakukan tugasnya, memantau dalam pengumpulan RPP dan lebih mengoptimalkan proses belajar mengajar guru agar guru di MTs Al-Manar Tembung lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.

### **3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung**

Strategi ialah suatu rencana yang disusun dan ditetapkan sebagai arah dan tujuan yang diinginkan. Dari hasil wawancara bersama kepala madrasah tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung, perlu di paparkan berdasarkan data dan hasil wawancara serta dokumentasi sebagaimana yang ditemukan dari lokasi penelitian. Hal ini sebagai mana diungkapkan oleh Kepala Madrasah:

a. Pembinaan Kinerja Guru

Didalam pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan mengikut sertakan guru-guru yang ada di MTs Al-Manar Tembung dalam berbagai seminar maupun pelatihan yang telah di programkan oleh pemerintah, maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Ya tentu saja, guru-guru yang ada disini kita ikutkan seminar-seminar dan pelatihan itu semua dalam rangka pembinaan guru tersebut tetapi tidak semua guru yang mendapatkan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah karena kan saya mengirim guru ya yang sesuai dengan mata pelajaran dan bahan materi pelatihan tersebut dan kita juga mengadakan semacam seminar gitu di madrasah ini pembahasannya itu tentang metode dan strategi pembelajaran dan itu di undang dari dosen luar untuk mengisi acara seminar tersebut”.<sup>62</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari ibu Siti Maisyarah selaku Wkm Kurikulum, beliau mengatakan bahwa:

“Iya benar, guru-guru yang ada disini diikut sertakan untuk pelatihan-pelatihan dan seminar yang telah di programkan oleh pemerintah dan biasanya kami tiap akhir tahun itu kami mengadakan semacam seminar itu khusus untuk metode dan startegi pembelajaran nah itu nanti diundang dari dosen luar untuk mengisi seminar itu jadi biar tambahlah pengetahuan guru-gurunya, kayak kurikulum kayak tahun kemaren itu tentang KTSP itu strategi dan metode apa-apa aja yang biasa digunakan di kelas nah itu biasanya dosen UIN juga itu dan itu di undang langsung”.<sup>63</sup>

Wawancara di atas menunjukan bahwa kepala madrasah benar mengikut sertakan para guru di MTs Al-Manar Tembung untuk pelatihan yang telah di programkan oleh pemerintah, hal ini ditemukan pada studi dokumen yang dapat dilihat pada lampiran. Akan tetapi kepala madrasah mengadakan seminar di dalam madrasah tidak mengundang pembicara

---

<sup>62</sup> Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Manar Tembung Ibu Andriani S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

<sup>63</sup> Wawancara dengan Wakad Kurikulum MTs Al-Manar Tembung Ibu Siti Maisyarah S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 09.11 Wib.

acara secara resmi atau secara tertulis, tetapi hanya dilakukan secara individu saja.

Dari pernyataan kepala madrasah dan juga Wkm Kurikulum, Ibu Puryo selaku guru Bahasa Indonesia juga memberikan pernyataan guna untuk lebih memperkuat hasil wawancara tentang pembinaan kinerja Guru sebagai berikut:

“Iya benar, guru-guru di sini tu di ikut sertakan kepala madrasah untuk pelatihan tetapi kalau pelatihan kami itu sudah ada satu atau dua tahun yang lalu lah terakhir pelatihan diberikan sama kepala madrasah kami kan entah tentang RPP K13 itu pelatihannya sebelumnya, cara pembuatan soal juga pernah pelatihan. Baru selain pelatihan kepala madrasah kami kalau misalnya ada informasi dari kemenag ada pelatihan ini nah nanti kepala madrasah akan mengirim gurunya jadi kami kalau bisa, sebisa mungkin jangan sampai ketinggalanlah dia cepat nanti mendapatkan format, entah file apa gitu, dan kami disini juga sistemnya kerja tim jadi tidak ada yang sampai ketinggalan dan jika ada yang tidak bisa kepala madrasah itu langsung membimbing guru-guru yang disini gitu”.<sup>64</sup>

Dari hasil beberapa wawancara di atas di ketahui bahwa dalam pembinaan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung dengan cara mengikuti seminar-seminar atau pelatihan dan mengadakan seminar didalam sekolah dengan mengundang dosen dari luar sebagai pembicara acara, dalam mengikuti seminar dan pelatihan hanya guru-guru tertentu saja yang diutus untuk mengikuti seminar yang di selenggarakan oleh pemerintah.

#### b. Pengawasan terhadap Kinerja Guru

Didalam pengawasan kinerja guru, kepala sekolah melakukannya dengan cara kunjungan kelas secara langsung disaat proses kegiatan belajar

---

<sup>64</sup>Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MTs Al-Manar Tembung Ibu Puryo Ningsih S.Pd Pada Tanggal 25 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

mengajar berlangsung, meskipun tidak semua guru di kunjungi kelasnya. Untuk guru-guru yang telah dianggap bagus dalam kegiatan mengajar tidak diawasi lagi, dengan melakukan kunjungan kelas kepala sekolah bisa secara langsung mengawasi jalannya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah MTs Al-Manar Tembung, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk pengawasan biasanya yang saya lakukan adalah saya melihat langsung ke dalam kelas, jadi saya bisa melihat langsung kinerja guru yang bersangkutan, tapi tidak semua kelas yang saya masuki secara langsung. Untuk guru-guru yang saya anggap sudah baik dalam mengajar biasanya saya tidak mengunjungi langsung ke dalam kelas, saya mengawasinya melihat dari ke jauh, palingan baru nanti kalau ada masalah kompromi atau diskusinya di dalam kantor aja. Tapi untuk guru yang memang ada kendala didalam kelas, kesulitan apa yang ada di alami sama gurunya, itu pasti saya pantau secara langsung”.<sup>65</sup>

Dari hasil wawancara diatas, diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan kepala madrasah di MTs Al-Manar Tembung cenderung ke individual, berupa kunjungan kelas yang dapat dilihat pada lampiran, percakapan pribadi dan lebih ke internal. Akan tetapi, berdasarkan fakta dilapangan kepala madrasah cenderung kurang aktif dalam melakukan pengawasan dan kurang maksimal, terlihat dari ketua yayasan yang cenderung melakukan pengawasan ke kelas-kelas setiap hari pada tepatnya waktu pagi.

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari bapak Iqbal Harahap selaku guru Aqidah Akhlak, beliau mengatakan bahwa:

“Ya pasti mengawasi, kalau dia lebih sering kalau gurunya masuk disini kalau untuk masuk ke kelas jarang, kadang gurunya udah

---

<sup>65</sup>Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Manar Tembung Ibu Andriani S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

siap ngajar balek kemari baru disitu nanti suka nanyak-nanyak tadi kenapa disitu, kenapa kek gini gitu, dia lebih kek gitu. Kepala madrasah itu tipe orang yang selalu nerima apapun itu yang dilakukan oleh guru selama tujuannya bisa tercapai jadi dia enggak harus banyak tuntutan harus kek gini gitu kalau misalnya dia lihat enggak cocok makanya dia enggak langsung tegur dikelas gitu, dia negurnya sendiri-sendiri makanya dia suka nanyak kenapa kek gitu, dia lebih nerima-nerima aja, cuman dia juga suka mandang-mandang dari jauh nah gitu-gitu aja, dan lagi pergantian waktu di tengok siapa yang gak ada guru kalau ibu itu ke gitulah, siapa ada gurunya di kantor ini ada kelas kosong disuruhnya masuk”.<sup>66</sup>

Dari hasil beberapa wawancara di atas dapat di pahami bahwa pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pengawasan kinerja guru secara langsung berupa kunjungan kelas, akan tetapi kegiatan ini dilakukan setiap seminggu sekali atau sebulan sekali dan tidak semua guru diawasi kinerjanya bagi guru yang sudah di anggapnya baik dalam mengajar. Hal ini sebenarnya tidak baik untuk guru yang lain karena bagaimanapun seorang tenaga pendidik harus diawasi kinerjanya jika memang kurang baik dapat di perbaiki dan jika sudah baik dapat terus ditingkatkan lagi. Dan berdasarkan fakta yang ada di lapangan, menurut peneliti pelaksanaan yang dilakukan beliau kurang aktif dalam melakukan pengawasan, dilihat dari ketua yayasan yang cenderung lebih sering melakukan pengawasan ke kelas- kelas setiap hari.

#### c. Pembinaan Displin Tenaga Kependidikan

Untuk pembinaan disiplin guru yang kepala sekolah lakukan adalah dengan cara memantau langsung kehadiran guru tujuan agar kepala sekolah dapat memantau secara langsung keadaan guru dan siswa dalam

---

<sup>66</sup>Wawancara dengan Guru Aqidah Akhlak MTs Al-Manar Tembung Bapak Iqbal Harahap S.Pd.I Pada Tanggal 25 Mei 2019 Pukul 13.00 Wib.

hal kedisplinannya. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa informan lainnya tentang pembinaan disiplin tenaga kependidikan di MTs Al-Manar Tembung. Hal ini sebagai mana diungkapkan oleh Kepala Madrasah:

“Untuk pembinaan disiplin, biasa yang saya lakukan adalah memantau langsung kehadiran guru-guru, setiap hari saya berangkat lebih awal untuk melihat mana guru yang datang tepat waktu dan mana guru yang terlambat, untuk guru yang terlambat pertama di tegur terus mengingatkan kembali tugas seorang guru dan tujuan pendidikan, yang kedua jika sudah di tegur namun tidak mendengarkan baru dikasih SP yaitu SP pertama sampai ketiga. Kedisiplinan dalam pembelajaran itu juga sama pertama cuman nanyakan masalah kenapa kamu tidak disiplin baru mengingatkan kembali kita sebagai guru itu fungsinya sebagai apa, manfaatnya untuk anak-anak apa, kemudian kan ada memang tujuan pendidikan nasional itu apa yang harus kita capai. Karena memang model Al-Manar pertama kita pendekatan kemudian kita kalau memang dari cara pendekatan tidak bisa masuklah sesuai dengan peraturan gitu, jadi kita kasih dulu ini sebelum kasih SP itu kita kasih dulu ingatan-ingatan yang mungkin kemaren dia lupa, mungkin dia enggak ingat apa yang menjadi tugas dia jadi, sebelum ke SP diingatkan kembali”<sup>67</sup>.

Dari hasil wawancara kepala madrasah di atas, diketahui bahwa kepala madrasah memantau langsung kehadiran guru-guru di MTs Al-Manar Tembung dan bagi guru yang datang tidak tepat waktu, kepala madrasah akan melakukan teguran kepada guru terlebih dahulu setelah melakukan kesalahan yang sama kepala madrasah akan memberikan surat peringatan kepada guru tersebut. Hal ini juga di temukan pada studi dokumen yang dapat dilihat pada lampiran, kepala madrasah memang memberikan SP kepada guru yang datang tidak tepat waktu dan absen tanpa keterangan.

---

<sup>67</sup>Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Manar Tembung Ibu Andriani S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari ibu Purwo Ningsih selaku guru Bahasa Indonesia, beliau mengatakan bahwa:

“Kedisiplinan guru pertama kehadiranlah ya kami disini pagi jam 07.15 sudah bel dan guru wajib jam tujuh pas sudah sampai, baru piket kami disini ada jadwal piket kalau pagi tu kami jadwal piket didepan yaitu menyambut tamu itu pada jam tujuh sudah harus ada disitu, dan kalau terlambat kami dapat SP langsung dari kepala yayasan. Pertama ditegur pakek pembicaraan, nanti kalau misalnya masih ada yang terlambat lagi tanpa ada keterangan baru dapat SP dan itu juga berlaku juga pada kehadiran, dan kami disini bagi guru yang tidak hadir wajib mencari guru ganti jadi solusi disini seperti itu dan kelas itu tidak dibiarkan sampai kosong kalau di tinggalkan kami dapat SP dan dapat teguran langsung. Itu kalau masalah kedisiplinan jadi termasuk ketatlah karena kami kan ada kehadiran atau absen jadi tau mana guru yang terlambat”.<sup>68</sup>

Dari hasil wawancara di atas, kepala madrasah memang melakukan kedisiplinan bagi tenaga kependidikan dan kepala madrasah juga membuat jadwal piket untuk para guru di MTs Al-Manar Tembung dan jadwal piket yang di buat oleh kepala madrasah merupakan jadwal piket gabungan yang terdiri dari RA, MI, dan MTs. Hal ini juga di temukan pada studi dokumen yang dapat dilihat pada lampiran, kepala madrasah memang membuat jadwal piket untuk para guru.

Dari hasil beberapa wawancara di atas dapat di pahami bahwa pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung dan bagi guru yang datang tidak tepat waktu akan di berikan teguran dan di peringatkan terlebih dahulu, apabila masih terulang kembali maka akan diberikan surat peringatan satu sampai tiga bagi guru yang terlambat dan absen tanpa keterangan, jika sudah melewati batas sampai ketiga kali maka akan diberikan surat keluar.

---

<sup>68</sup>Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MTs Al-Manar Tembung Ibu Puryo Ningsih S.Pd Pada Tanggal 25 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.



#### d. Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala madrasah memberikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa informan lainnya. Adapun pemberian motivasi di MTs Al-Manar Tembung berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah, sebagai berikut:

“Ya, motivasinya seperti yel-yel yaitu semangat, madrasah lebih bermutu, madrasah hebat, kami sebelum masuk yel-yel dulu “Al-Manar yes, Al-Manar hebat, Madrasah lebih bermartabat. Cara saya memotivasi guru disini sebelum masuk ke kelas kita briefing dulu dan saya memberikan motivasi itu setiap hari”.<sup>69</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari ibu Siti Maisyarah selaku Wkm Kurikulum, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk motivasi yang paling kalau misalnya pembelajaran yah suruh semangat aja, semangat mengajarnya, ikhlas kita, terus berusaha, yang dituju adalah sasarannya peserta didik yang memang nanti jadiya anak yang benar, dan yang berprestasi. Kepala madrasah juga sering memberikan motivasi kepada para guru disini dan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah juga sudah sesuai dengan harapan saya jadi gini kayak perlombaan misalnya perlombaan apa aja gitu ayok cepatlah gurunya yok kita tunjukkan bahwasannya sekolah kita bisa gitu jadi itulah macam olimpiade ya udah nantikan mam kalau misalnya ini, enggak apa-apa yang penting ikutin aja selama anak didik kita bisa kita inikan ikuti aja, itulah salah satu motivasi belajarnya kamilah sebagai guru ini oh ternyata kami pun masih dibutuhkan”.<sup>70</sup>

Dari pernyataan kepala madrasah dan juga Wkm Kurikulum, ibu Puryo Ningsih selaku guru Bahasa Indonesia juga memberikan pernyataan

---

<sup>69</sup>Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Manar Tembung Ibu Andriani S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

<sup>70</sup>Wawancara dengan Wakad Kurikulum MTs Al-Manar Tembung Ibu Siti Maisyarah S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 09.11 Wib.

guna untuk lebih memperkuat hasil wawancara tentang Pemberian Motivasi sebagai berikut:

“Cara memotivasinya itu kami disini ada yel-yel jadi kami itu berfokus lagi pada yel-yel kami yaitu madrasah Al-Manar itu hebat, madrasah itu bermatabat jadi kami harus tunjukkan kepada orang-orang bahwa anak-anak kami itu baik gitulah, itulah yang memotivasi kami, yel-yel tadi. Selain yel-yel kepala madrasah bilang gini kalau selesai rapat buk kinerja kita yang kita harapkan disini memajukan kecerdasan anak bangsa jadi usahakan supaya anak-anak kita cerdas jadi kepala madrasah itu sering gitu kalau selesai rapat memberikan kalimat-kalimat yang dapat membangun”.<sup>71</sup>

Dari hasil beberapa wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada guru-guru yang di anggap membutuhkan dengan harapannya bawasannya kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung tersebut akan semakin baik dan kegiatan pemberian motivasi ini diberikan kepada para guru hampir setiap hari.

#### e. Pemberian Penghargaan

Dalam pemberian penghargaan guru yang kepala sekolah lakukan. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa informan lainnya tentang pemberian penghargaan guru di MTs Al-Manar Tembung. Hal ini sebagai mana diungkapkan oleh Kepala Madrasah:

“Untuk pemberian penghargaan yah pertama posisi jabatan, yang kedua kesejahteraan disini dalam artian kenaikan gaji dan kenaikan gaji itu dalam jangka waktu setahun sekali”.<sup>72</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari bapak Iqbal Harahap selaku guru Aqidah Akhlak, beliau mengatakan bahwa:

---

<sup>71</sup>Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MTs Al-Manar Tembung Ibu Puryo Ningsih S.Pd Pada Tanggal 25 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

<sup>72</sup>Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Manar Tembung Ibu Andriani S.Pd, Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

“Kalau untuk pemberian penghargaan lebih ke uang sih kalau ngajian itu lebih di tambah, lebih berat ke finansialnya lah dan kalau sudah begitu paling kerjaan berikutnya jadi lebih banyak yaitu jam mengajarnya kalau memang bisa dipakai itu selalu bertambah”.<sup>73</sup>

Dari hasil wawancara di atas, diketahui bahwa kepala madrasah memberikan kenaikan gaji dan jabatan bagi guru yang memiliki kinerja yang baik di madrasah MTs Al-Manar Tembung seperti dokumen berikut ini:

**KUITANSI / BUKTI PEMBAYARAN**  
No. 12 Tahun Anggaran 2016  
Lamp. 10499 R/2. 4.500.000,- Terbilang Empat juta lima ratus ribu rupiah. Untuk Pembayaran Honorarium guru dan Tenaga Pendidikan serta Guru Pramuka untuk Bulan Juni 2016

No	Nama Guru	Jabatan	Jumlah Jam	Jumlah Jam Tambahan	Honor Perjam	Jumlah Honor Guru	Honor Tenaga Kependidikan	Honor Tambahan Wali Kelas	Jumlah Keseluruhan	Tanda Tangan
A. Tenaga Pendidik/Guru										
1	Andriani, S.Pd	Kamad, Bahasa Inggris	12	18	36		500.000		500.000	1
2	Purnawati, S.Pd	Guru Bt Studi B. Indo, Tahliz	17		17	23.000	400.000		500.000	2
3	Siti Masyarah, S.Pd	Guru Bt Studi M.M. Tahliz	17		17	23.000	400.000		500.000	3
4	Maisyarah Sitompul, S.Pd	Guru Bt Studi B. Arab, Tahliz	8		8	23.000	184.000		190.000	4
5	Muhammad Iqbal, S.Pd	Guru Bt Studi P. Fiqh	6		6	23.000	138.000		138.000	5
6	Jefri Syahputra, S.Pd	Guru Bt Studi Penjas	6		6	23.000	138.000		138.000	6
7	Ali Ikhsan, S.Pd	Guru Bt Studi A.A. SKI	6		6	23.000	138.000		138.000	7
8	Erni Zulfah, S.Pd	Guru Bt Studi Q. Hadis	6		6	20.000	120.000		120.000	8
9	Rafni Hayati, S.Ag	Guru Bt Studi P. Ibadah	6		6	20.000	120.000		120.000	9
10	Mury Dwi Cahyani, S.Pd	Guru Bt Studi IPA Terpadu	12		12	20.000	240.000		240.000	10
11	Nofita Deliana Hsb, S.Pd	Guru Bt Studi IPS Terpadu	12		12	23.000	276.000		276.000	11
12	Fid Aisyah Nst, S.Pd	Guru Bt Studi Pkn	6		6	23.000	138.000		138.000	12
13	Nurhanifah Harahap, S.Pd	Guru Bt Studi TIK	6		6	20.000	120.000		120.000	13
14	Romawita Hp, S.Pd	Guru Mukl TIK	6		6	20.000	120.000		120.000	14
B. Tenaga Pendidikan										
15	Sofitawati	Satpam	12		12		198.000		198.000	15
16	Ahaz Andriyana	Stat TU					450.000		450.000	16
C. Guru Ekstrakurikuler										
17	Muhammad Iqbal, S.Pd	Kepamudikan	6		6	400.000			400.000	17
<b>Total Gaji Keseluruhan</b>						<b>3.794.000</b>	<b>500.000</b>	<b>300.000</b>	<b>4.594.000</b>	<b>17</b>

Setuju Bayar,  
Kepala Madrasah,  
ANDRIANI, S.Pd

Lunas Bayar,  
Bendahara,  
SITI MASYARAH, S.Pd

Pencut Set Tusan, 30 Juni 2016

na Mewakili Guru-Guru  
Majelis Indonesia  
DININGSIH, S.Pd

**Gambar 4.2** Data sebelum kenaikan gaji di MTs Al-Manar Tembung

No	Nama Guru	Jabatan	Jumlah Jam Pelajaran MTs	Honor Per Jam	Jumlah Honor	Jumlah Honor Tambahan	Jumlah Keseluruhan	Tanda Tangan
<b>Mata Pelajaran</b>								
1	Andriani, S.Pd	Guru B. Studi B. Inggris	4	4	4	600.000	600.000	1
2	Purnawati, S.Pd	Guru B. Studi B. Indonesia	6	6	4	25.000	400.000	2
3	Siti Masyarah, S.Pd	Guru B. Studi B. Matematika	5	5	4	25.000	350.000	3
4	Rahmad Wahyudi, S.Pd	Guru B. Studi IPA Operator	5	5	4	25.000	350.000	4
5	M. Iqbal Harahap, S.Pd	Guru Bt AA, SBK/Pkarys	7	7	4	25.000	450.000	5
6	Ali Ikhsan, S.Pd	Guru SKI, Bahasa Arab	5	5	5	25.000	375.000	6
7	Maisyarah Sitompul, S.Pd	Guru B. Studi QH	2	2	2	25.000	150.000	7
8	Muhammad Iqbal, S.Pd	Guru B. Studi Fiqh	2	2	2	25.000	150.000	8
9	Jefri Syahputra, S.Pd	Guru B. Studi Penjas	3	3	2	25.000	200.000	9
10	Nofita Deliana Hsb, S.Pd	Guru B. Studi IPS Terpadu	4	4	4	25.000	300.000	10
11	Nurhanifah Harahap, S.Pd	Guru B. Studi Pkn	3	3	2	25.000	200.000	11
12	Nurul Ulla Fazrina, S.Pd	Guru B. Studi TIK	2	2	2	25.000	50.000	12
13	Maisyarah Sitompul, S.Pd	Guru B. Studi P. Ibadah			2	25.000	50.000	13
<b>Jumlah Honorarium</b>			<b>48</b>	<b>48</b>	<b>41</b>		<b>50.000</b>	
<b>Pengembangan Diri</b>								
14	M. Iqbal Harahap, S.Pd	Guru Pramuka 7.8.9 Tahliz Qiraat 8	2	6	2	42.500	425.000	14
15	Dimas Syahputra	Drumband	2	2	4	125.000	500.000	15
16	Muhammad Alvin Siregar	Drumband	2	2	4	125.000	500.000	16
17	Maisyarah Sitompul, S.Pd	Tahliz, Qiraat 9			4	25.000	100.000	17
18	Ali Ikhsan, S.Pd	Tahliz, Qiraat 7, PI	4		4	25.000	100.000	18
<b>TOTAL HONORIUM</b>						<b>4.650.000</b>	<b>1.650.000</b>	<b>6.300.000</b>

Setuju Bayar,  
Kepala Madrasah,  
ANDRIANI, S.Pd

Lunas Bayar,  
Bendahara,  
SITI MASYARAH, S.Pd

Pencut Set Tusan, 30 Maret 2019

Penerima,  
Guru Akidah Akhlak  
M. IQBAL HARAHAP, S.Pd

**Gambar 4.3** Data sesudah kenaikan gaji di MTs Al-Manar Tembung

<sup>73</sup> Wawancara dengan Guru Aqidah Akhlak MTs Al-Manar Tembung Bapak Iqbal Harahap S.Pd.I Pada Tanggal 25 Mei 2019 Pukul 13.00 Wib.

Gambar di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan penghargaan bagi guru berupa kenaikan gaji bagi guru yang memiliki kinerja yang baik, hal ini dilakukan kepala madrasah pada setiap setahun sekali agar para guru lebih bersemangat dalam bekerja.

Dari pernyataan kepala madrasah dan juga guru, bapak Ali Ihsan selaku guru Al-Qur'an Hadist juga memberikan pernyataan guna untuk lebih memperkuat hasil wawancara tentang Pemberian Penghargaan sebagai berikut:

“Ya, berupa kenaikan gaji dan dilakukan setiap setahun sekali. Jadi yang lain dapat termotivasi”.<sup>74</sup>

Dari hasil beberapa wawancara dan dokumen di atas diketahui bahwa dalam hal pemberian penghargaan untuk guru di MTs Al-Manar Tembung dengan memberikan kenaikan gaji yang dilakukan setiap setahun sekali dan kenaikan posisi jabatan, hal ini dilakukan kepala madrasah dengan maksud untuk memotivasi guru agar kinerjanya meningkat.

## **B. Pembahasan Penelitian**

Hasil analisis penelelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian yang ada pada bab I. Berdasarkan paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran guru pada mata pelajaran umum di MTs Al-Manar Tembung sebagai berikut:

---

<sup>74</sup>Wawancara dengan Guru Al-Qur'an Hadist MTs Al-Manar Tembung Bapak Ali Ihsan S,Pd.I Pada Tanggal 22 Mei 2019 Pukul 11.00 Wib.

### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Al-Manar Tembung

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Al-Manar Tembung menggunakan kepemimpinan dengan gaya demokratis yang maksudnya kepala sekolah bisa mendekatkan diri dengan para guru, pengawai, dan siswanya, memberikan kesetaraan kepada para guru dan pegawai sekolah dalam mengeluarkan pendapat sehingga para guru dan pegawai sekolah memiliki hak yang sama untuk berkontribusi. Selain itu kepala sekolah menggunakan pendekatan kepada guru guna untuk membimbing atau mengayomi para guru agar melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perbandingan teori, kepemimpinan kepala madrasah di MTs Al-Manar Tembung telah melakukan berbagai upaya positif. Dilihat dari perbandingan dengan teori menurut Euis dan Donni gaya kepemimpinan demokratis ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat sehingga guru, staf, dan pengawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab yang di embannya. Gaya kepemimpinan ini memandang guru, staf, dan pengawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf, dan pengawai lainnya.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup>Euis dan Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: ALFABETA, cv, 2016), hal 178.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan gaya kepemimpinan kepala madrasah tidak memberikan efek timbal balik kepada murid, dilihat dari hubungan kepala madrasah kepada siswa di MTs Al-Manar Tembung dan tidak memiliki kewibawaan didalam dirinya.

## **2. Kineja Guru di MTs Al-Manar Tembung**

Dari hasil beberapa wawancara di atas di ketahui bahwa dalam dalam kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung sudah mulai membaik di buktikan dengan kedisiplinan para guru, bertambahnya siswa di MTs Al-Manar Tembung dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian gurunya, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajar guru yang mandiri terlihat dalam proses pembelajaran guru menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan media dari barang bekas, dan guru yang sudah sesuai antara latar belakang pendidikannya dengan bidang yang di ajarkan. Kepala madrasah masih berusaha meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung dengan cara memfasilitasi para guru dalam melakukan tugasnya, memantau dalam pengumpulan RPP, lebih mendisplinkan para guru dan lebih mengoptimalkan proses belajar mengajar guru agar guru di MTs Al-Manar Tembung lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan dikatakan kinerja guru baik hal ini sesuai dengan kompetensi guru menurut teori Jamil Suprihatiningrum guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi di antaranya yaitu kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan

pengelolaan pembelajaran peserta didik, kompetensi kepribadian yaitu kemampuan personal yang mencerminkan (kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia), kompetensi sosial yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa dan masyarakat sekitar, kompetensi profesinal yaitu kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi di peroleh melalui pendidikan profesi.<sup>76</sup>

Berkenaan dengan kinerja guru Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.<sup>77</sup>

### **3. Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung yaitu: a) Pembinaan kinerja guru, dalam pembinaan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung dengan cara mengikuti seminar-seminar atau

---

<sup>76</sup>Jamil Suprihatininggrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 100

<sup>77</sup>Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, (Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2005), hal. 10.

pelatihan dan mengadakan seminar didalam sekolah dengan mengundang dosen dari luar sebagai pembicara acara, dalam mengikuti seminar dan pelatihan hanya guru-guru tertentu saja yang diutus untuk mengikuti seminar yang di selenggarakan oleh pemerintah, b) Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pengawasan kinerja guru secara langsung berupa kunjungan kelas, akan tetapi kegiatan ini dilakukan setiap seminggu sekali atau sebulan sekali dan tidak semua guru diawasi kinerjanya bagi guru yang sudah di anggapnya baik dalam mengajar. Hal ini sebenarnya tidak baik untuk guru yang lain karena bagaimanapun seorang tenaga pendidik harus diawasi kinerjanya jika memang kurang baik dapat di perbaiki dan jika sudah baik dapat terus ditingkatkan lagi, c) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung dan bagi guru yang terlambat akan di berikan teguran dan di peringatkan terlebih dahulu, apabila masih terulang kembali maka akan diberikan surat peringatan satu sampai tiga bagi guru yang terlambat dan jika sudah melewati batas sampai ketiga kali maka akan diberikan surat keluar. Dan berdasarkan fakta yang ada di lapangan, menurut peneliti pelaksanaan yang dilakukan beliau kurang aktif dalam melakukan pengawasan, dilihat dari kepala yayasan yang cenderung lebih sering melakukan pengawasan ke kelas- kelas setiap hari, d) Kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada guru-guru yang dianggap membutuhkan dengan harapannya bawasannya kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung tersebut akan semakin baik dan kegiatan pemberian motivasi ini diberikan kepada para



guru hampir setiap hari, d) Dalam hal pemberian penghargaan untuk guru di MTs Al-Manar Tembung dengan memberikan kenaikan gaji yang dilakukan setiap setahun sekali dan kenaikan posisi jabatan, hal ini dilakukan kepala madrasah dengan maksud untuk memotivasi guru agar kinerjanya meningkat. Akan tetapi berdasarkan peneliti amati pada gambar di atas, tidak adanya kenaikan gaji yang dilakukan oleh kepala madrasah, hanya saja pengurangan jam mengajar dengan gaji yang tetap pada setiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perbandingan teori menurut Castetter sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa yaitu: a) Pembinaan kinerja guru yaitu di kelompokkan menjadi tiga macam pembinaan yaitu pertama pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, kedua kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, ketiga memperbaiki situasi belajar anak didik. Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru.<sup>78</sup> b) Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru melalui kegiatan pembelajaran salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik, kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa untuk itu perlu diadakan

---

<sup>78</sup>Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993), hal. 9

pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran. c) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal yaitu membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya, membantu tenaga kependidikan meningkatkan standart perilakunya, menggunakan pelaksanaan atauran sebagai alat. d) Pemberian motivasi meningkatkan kinerja produktifitas kerja perlu di perhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah, hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata. e) Pemberian penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui pengharhaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini bisa dengan kenaikan ngaji, kenaikan pangkat, finansial, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal 111-141.

Berdasarkan fakta di lapangan, peneliti menemukan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung sudah sesuai dengan teori diatas dan kepala madrasah masih berusaha meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung dengan memperbarui strategi-strategi yang telah ditetapkan sebelumnya, akan tetapi kepala madrasah perlu berkontribusi dengan kepala yayasan dan semua keputusan tergantung kepada kepala yayasan dan membuat kepala madrasah tidak berperan penuh dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung secara efektif dan efesien.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat disimpulkan menjadi beberapa point sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Al-Manar Tembung menggunakan kepemimpinan dengan gaya demokratis yang kepala madrasah bisa mendekatkan diri dengan para guru, pengawai, dan siswanya, memberikan kesetaraan kepada para guru dan pegawai sekolah dalam mengeluarkan pendapat sehingga para guru dan pegawai sekolah memiliki hak yang sama untuk berkontribusi.
2. Kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung sudah mulai membaik di buktikan dengan bertambahnya siswa di MTs Al-Manar Tembung dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian gurunya, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajar guru yang mandiri terlihat dalam proses pembelajaran guru menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan media dari barang bekas, dan guru yang sudah sesuai antara latar belakang pendidikannya dengan bidang yang di ajarkan.
3. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung dengan cara pembinaan kinerja guru yaitu mengikuti seminar dan pelatihan, pengawasan atau supervisi terhadap kinerja berupa kunjungan kelas setiap seminggu dan sebulan sekali, pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi

kehadiran guru secara langsung, memberikan motivasi, dan pemberian penghargaan untuk guru berupa kenaikan gaji yang dilakukan setiap setahun sekali dan kenaikan posisi jabatan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian di atas maka dalam kaitannya dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al- Manar Tembung disarankan:

1. Hendaknya gaya kepemimpinan kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan lainnya yaitu gaya kepemimpinan otokrasi lebih mematuhi apa yang diperintahkan oleh kepala madrasah.
2. Dalam kinerja guru hendaknya lebih meningkatkan ke profesionalan dalam menjalankan tugasnya, guna untuk memberikan layanan pendidikan secara efektif dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.
3. Dalam strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru hendaknya kepala madrasah membuat program-program kinerja terutama dalam perencanaan kinerjanya sehingga peningkatan kinerja guru dapat terlaksana secara permanen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofian, (2013), *Strategic Management*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Abdurrozaq, Moch, (2017), *Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu*,  
<http://repository.radenintan.ac.id/603/1/SKRIPSI LENGKAP.pdf>.
- Barnawi dan Arifin M, (2014), *Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bafadal, (1992), *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan, (2002), *Menjadi Peneliti Kualitatif* Bandung: Pustaka Setia.
- Coleman, M, dan Bush, T, (2008), *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod.
- Euis dan Donni, (2016), *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: ALFABETA, cv.
- Engkoswara, Komariah Aan dan Riduwan, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta CV.
- Fathurrohman P dan Sutikno M. Sobry, (2011), *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Refika Aditana.
- Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hidayati, Rochman, (2016), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya*,

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-SDUUh3XQDQJ:jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdpb/article/download/15453/13615+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b>.

Hadijaya, Yusuf, (2013), *Menyusun Strategi berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Pandan: Perdana Publishing.

Handoko, T. Hani, (1995), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Mnausia*, Yogyakarta: BPFE.

Idhar, (2012), *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran di MAN 3 BIMA*, [http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5888/1/IDHAR\\_opt.pdf](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5888/1/IDHAR_opt.pdf).

Imron, A, (1993), *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya.

Jasmani dan Mustofa Syaiful, (2013), *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Kementrian Agama RI Direkrorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, (2017), Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an

Kompri, (2015), *Manajemen Pendidikan Komponen-Konponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz media.

Muhaimin, H, (2009), *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group.

Mulyasa, E, (2011), *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mulyasa, E, (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Makawimbang, Jerry H, (2012), *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta CV.
- Mukhtar, (2015), *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*, <https://media.neliti.com/media/publications/93917-ID-strategi-kepala-sekolah-dalam-meningkatk.pdf>.
- Priansa, Donni Juni, (2017), *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional Konsep, Peran Strategis, dan Pengembangannya*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- PB, Trison, (2007), *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*, Bandung: Tugu Publisher.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, (2009), Bandung: Citra Umbara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar Jakarta: Sinar Grafika
- Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (2010), Yogyakarta: PT. LkiS Pinting Cemerlang.
- Rivai, Veithzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rahmawati, Uci, (2016), *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan*



Sokaraja

Kabupaten

Banyumas,

[http://repository.iainpurwokerto.ac.id/923/1/COVER\\_ABSTRAK\\_DAFTAR\\_ISI\\_BAB\\_I\\_BAB\\_V\\_DAFTAR\\_PUSTAKA.pdf](http://repository.iainpurwokerto.ac.id/923/1/COVER_ABSTRAK_DAFTAR_ISI_BAB_I_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA.pdf).

Susanto, Ahmad, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Kencana.

Suherman, A, dan Soandi, O, (2010), *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: ADITAMA.

Suprihatiningrum, J, (2013), *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Soebagio, Atmodiwiryo, (2011), *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*, Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.

Syaifi, M, (2017), *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/1038/>.

Syafaruddin dan Asrul, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Cita Pustaka Media.

Setiawan, Bahar Agus, (2013), *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Salim dan Syahrur, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cipta Pustaka.

Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.

Umar, Husein, (2010), *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara Mudah Meneliti Masalah- Masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis, dan Praktik Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zainuddin, (2017), *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabanjahe*,  
<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking/article/view/1134>.

## LAMPIRAN 1

### PEDOMAN WAWANCARA

#### BERKENAAN DENGAN STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA

#### MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs AL-

#### MANAR TEMBUNG

No	Bagian Sesuai Rumusan Masalah	Bagian-Bagian Pertanyaan
I	Kepemimpinan Kepala Madrasah	1. Bagaimana gaya yang ibu lakukan dalam memimpin madrasah ini?
II	Kinerja Guru	1. Bagaimana kinerja guru di madrasah MTs Al-Manar Tembung ini? 2. Dari hal apa kinerja guru di madrasah MTs Al-Manar Tembung ini dikatakan baik?
III	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung?	<p>Pembinaan</p> <p>1. Apakah ibu membantu dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini? Pembinaan seperti apa yang ibu lakukan terhadap kinerja guru?</p> <p>Pengawasan terhadap Kinerja Guru</p> <p>1. Apakah ibu melakukan pengawasan pada kegiatan pembelajaran dikelas? Bagaimana ibu melakukan pengawasan pada kegiatan pembelajaran dikelas?</p> <p>Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan</p> <p>1. Bagaimana cara ibu melakukan pembinaan disiplin guru di madrasah MTs Al-Manar Tembung?</p> <p>Motivasi</p> <p>1. Apakah Ibu sering memberikan motivasi atau reward kepada para guru di MTs Al-Manar Tembung?</p> <p>2. Motivasi atau reward seperti apa yang Ibu berikan kepada para guru</p> <p>3. Bagaimana cara Ibu memotivasi para guru</p>

		<p>disini?</p> <p>Pemberi Penghargaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk para guru yang memiliki kinerja yang baik, apakah Ibu memberikan penghargaan pada guru?</li> <li>2. Penghargaan seperti apa yang Ibu berikan?</li> </ol>
--	--	--

## LAMPIRAN 2

### PANDUAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN STUDI DOKUMENTASI

#### STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM

#### MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs AL-MANAR

#### TEMBUNG

No.	Pertanyaan Penelitian	Aspek Yang Diteliti	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1.	Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs Al-Manar Tembung?	a. Bagaimana gaya yang ibu lakukan dalam memimpin madrasah ini?	a. Wawancara b. Observasi c. Studi Dokumentasi	a. Wawancara 1. Kepala Madrasah 2. Wakad Kurikulum 3. Guru b. Observasi 1. Mengikuti rapat Rutin 2. Berinteraksi dengan para guru. c. Dokumentasi 1. Agenda rapat 2. Hasil rapat 3. Foto-foto
2.	Bagaimana Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung?	a. Bagaimana kinerja guru di madrasah MTs Al-Manar Tembung ini? b. Dari hal apa kinerja guru di madrasah MTs Al-Manar Tembung ini dikatakan baik?	a. Wawancara b. Observasi c. Studi Dokumentasi	a. Wawancara 1. Kepala Madrasah 2. Wakad Kurikulum 3. Guru b. Observasi 1. Data-data guru 2. Absensi Guru c. Studi Dokumentasi 1. RPP guru 2. Roster pelajaran 3. Media atau Alat-Alat 4. Tata tertib guru 5. Data

				pembagian tugas
3.	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung?	<p>Pembinaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ibu membantu dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?</li> <li>2. Pembinaan seperti apa yang ibu lakukan terhadap kinerja guru?</li> </ol> <p>Pengawasan atau Supervisi terhadap Kinerja Guru</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ibu melakukan pengawasan atau supervisi pada kegiatan pembelajaran dikelas?</li> <li>2. Bagaimana ibu melakukan pengawasan pada kegiatan pembelajaran dikelas?</li> </ol> <p>Pembinaan Displin Tenaga Kependidikan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana cara ibu melakukan pembinaan disiplin guru</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Wawancara</li> <li>b. Observasi</li> <li>c. Studi Dokumentasi</li> </ol>	<p>a. Wawancara</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala Madrasah</li> <li>2. Wakil Kurikulum</li> <li>3. Guru</li> </ol> <p>b. Observasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data-data guru</li> <li>2. Absensi Guru</li> </ol> <p>c. Studi Dokumentasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Foto surat pemberitahuan pelatihan</li> <li>2. Foto surat pemberitahuan olimpiade</li> <li>3. Data kunjungan kelas</li> <li>4. Surat peringatan</li> <li>5. Jadwal piket guru</li> <li>6. Data kenaikan gaji</li> </ol>

		<p>di madrasah MTs Al-Manar Tembung?</p> <p>Motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah Ibu sering memberikan motivasi atau reward kepada para guru di MTs Al-Manar Tembung?</li> <li>2. Motivasi atau reward seperti apa yang Ibu berikan kepada para guru ?</li> <li>3. Bagaimana cara Ibu memotivasi para guru disini?</li> </ol> <p>Pemberi Penghargaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk para guru yang memiliki kinerja yang baik, apakah Ibu memberikan penghargaan pada guru?</li> <li>2. Penghargaan seperti apa yang Ibu berikan?</li> </ol>		
--	--	--	--	--

### **LAMPIRAN 3**

#### **BLANKO CHEKLIST**

**PEDOMAN STUDI DOKUMENTASI STRATEGI KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI  
MTs AL-MANAR TEMBUNG**

No.	Dokumen Penelitian	Checklist
1.	Struktur Organisasi Madrasah	✓
2.	Profil Madrasah	✓
3.	Data Pendidik	✓
4.	Data Siswa	✓
5.	Data Sarana dan Prasarana	✓
6.	Data Tenaga Kependidikan	✓



#### **LAMPIRAN 4**

##### **PEDOMAN DOKUMENTASI**

##### **PEDOMAN STUDI DOKUMENTASI STRATEGI KEPEMIMPINAN**

##### **KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI**

##### **MTs AL-MANAR TEMBUNG**

No.	Indikator	Keterangan
1.	Profil Madrasah	Baik
2.	Visi dan Misi Madrasah	Baik
3.	Ruang Kepala Madrasah	Baik
4.	Ruang Guru	Baik
5.	Ruang Tata Usaha	Baik
6.	Masjid	Baik
7.	Struktur Organisasi	Baik
8.	Program Kegiatan	Baik
9.	Prestasi Peserta Didik	Baik
10.	Ruang Kelas	Baik

## LAMPIRAN 5

### DOKUMENTASI FOTO



Gambar 1. Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Al-Manar Tembung



Gambar 2. Wawancara dengan Wakad Kurikulum MTs Al-Manar Tembung



Gambar 3. Wawancara dengan Bapak Ali Ihsan, S. Pd.I Guru Bahasa Arab MTs Al-Manar Tembung



Gambar 4. Wawancara dengan Ibu Purwo Ningsih, S.Pd guru Bahasa Indonesia  
MTs Al-Manar Tembung



Gambar 5. Wawancara dengan Bapak Iqbal Harahap, S.Pd.I Guru Aqidah-Akhlak  
MTs Al-Manar Tembung



Gambar 7. Keadaan Rapat Guru di MTs Al-Manar Tembung





Gambar 8. Salah satu contoh alat atau media yang terbuat dari barang bekas (Tabung)

[illegible]

No	Bulan & Tanggal	Nama Kandang	Hasil
1.	15 Juli 2017	- Pengiriman Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang
2.	16 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
3.	17 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
4.	20 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
5.	21 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
6.	22 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
7.	23 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
8.	24 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
9.	25 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
10.	26 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
11.	27 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
12.	28 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
13.	29 Juli 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
	Agustus 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
1.	1 Agustus 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
2.	2 Agustus 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
3.	3 Agustus 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
4.	4 Agustus 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
5.	5 Agustus 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
6.	6 Agustus 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
7.	7 Agustus 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang
8.	8 Agustus 2017	- 1000 Kandang 1000 Kandang 1000 Kandang	1000 Kandang 1000 Kandang

**LAMPIRAN 6****Data Jabatan dan Golongan Guru  
di MTs Al- Manar Tembung**

<b>No</b>	<b>NAMA GURU</b>	<b>L/ P</b>	<b>JABATAN</b>	<b>NUPTK/PEG ID</b>	<b>MATA PELAJARAN</b>
1	Andriani, S.Pd	P	Kepala Madrasah	983476166330072	Bahasa Inggris
2	Siti Maisyarah, S.Pd	P	Wakad Kurikulu m	255776666730003	Matematika
3	Rahmad Wahyudi, S.Pd	L	Operator/ Guru		
4	Muhammad Iqbal Hrp, S.Pd.I	L	Wakad Kesiswaa n/ Wali Kelas VIII	10267219193002	Aqidah Akhlak
5	Purwoningsih, S.Pd	P	Guru		Bahasa Indonesia
6	Ali Ikhsan, S.Pd.I	L	Wali Kelas VII	10267219193001	Bahasa Arab
7	Maisyaroh Sitompul, S.Pd.I	P	Wali Kelas IX	10267228189001	Qur'an Hadist
8	Muhammad Irham, S.Pd.I	L	Guru	10267219184001	Fiqih
9	Nofita Deliana Hasibuan, S.Pd.I	P	Guru	9457761664300013	IPS
10	Nurhanifah Harahap, S.Pd	P	Guru		PKN
11	Jepri Saputra, S.Pd	L	Guru		Penjaskes
12	Nurul Ulfa Fazrina, S.Pd.I	P	Guru	10267219195001	TIK
13	Rahmat Wahyudi S.Pd.I	L	Guru		IPA

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. Identitas Diri**

Nama : Cut Mairani  
NIM : 37.15.3.057  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 28 Mei 1997  
Alamat : Jln. T. Bedussamad No. 142 Perapat  
Sepakat Kecamatan Babussalam  
Kabupaten Aceh Tenggara  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak ke/dari : 3 dari 3 bersaudara  
Email : [cuthasanul@gmail.com](mailto:cuthasanul@gmail.com)  
No.HP : 0813 6766 2334

#### **Orang Tua**

Nama Ayah : H. Amir Hasanuddin  
Nama Ibu : Hj. Rosni Tarigan

#### **Pekerjaan Orang Tua**

Ayah : Pensiunan  
Ibu : Ibu Rumah Tangga

### **II. Pendidikan**

- a. SD MIN Kutacane (2003-2009)
- b. SMP Negeri 2 Kutacane (2009-2012)
- c. MAS Raudhatussshalihin, Jurusan IPA (2012-2015)
- d. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (2015-2019)

### **III. Pengalaman Organisasi**

1. Anggota IPMAT Medan (Ikatan Pelajar Mahasiswa Aceh Tenggara)  
2017-2019
2. Anggota Ikatan Alumni MAS RAUDHATUSSHALIHIN 2015-2019

Demikian riwayat hidup ini saya perbuat dengan penuh rasa tanggung jawab.

Yang Membuat,

**CUT MAIRANI**  
**NIM. 37.15.3.057**